

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE MOUVEMENT DE CRÉATION ET D'EXTENSION
DES
CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le jeudi 7 décembre 1922 à 3 h. 1/2

PAR

Victor GUESDON

Président : M. GERMAIN MARTIN, professeur.

Suffragants { *MM. TRUCHY, professeur.*
HITIER, professeur.

PARIS

ÉDITIONS DE LA VIE UNIVERSITAIRE

43, QUAI DE CONTI, 43

—
1922

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE MOUVEMENT DE CRÉATION ET D'EXTENSION
DES
CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le jeudi 7 décembre 1922 à 3 h. 1/2

PAR

Victor GUESDON

Président : M. GERMAIN MARTIN, professeur.

Suffragants { *MM. TRUCHY, professeur.*
HITIER, professeur.



PARIS

ÉDITIONS DE LA VIE UNIVERSITAIRE

13, QUAI DE CONTI, 13

—
1922

LE MOUVEMENT DE CRÉATION ET D'EXTENSION DES CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES

CHAPITRE PREMIER

DÉPOPULATION ET INTERVENTION DE L'ÉTAT

La préoccupation de la population, de son abondance, de son renouvellement est l'un des problèmes économiques essentiels. Les économistes ne l'ont jamais perdu de vue, depuis qu'il existe un effort coordonné pour satisfaire, le mieux possible, au développement des bases matérielles sur lesquelles une civilisation se constitue. A chaque étape de l'histoire économique, du jour où elle a pris des formes conscientes, on rencontre des auteurs qui déplorent la dépopulation et s'ingénient à rechercher les causes et les remèdes de ce qui est considéré, par la plupart, comme un fléau national. Après Malthus, sans doute, une sorte d'inquiétude inverse s'était répandue, et la peur d'un excédent de population s'était, un moment, emparée des esprits. Mais, à la période mercantiliste, où le souci d'enrichir le roi et l'État avait inspiré une politique commerciale active, la préoccupation de la population, comme soutien de la production, était déjà l'un des soucis dominants de la politique royale. Avec la

Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE MOUVEMENT DE CRÉATION ET D'EXTENSION DES CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES

CHAPITRE PREMIER

DÉPOPULATION ET INTERVENTION DE L'ETAT

La préoccupation de la population, de son abondance, de son renouvellement est l'un des problèmes économiques essentiels. Les économistes ne l'ont jamais perdu de vue, depuis qu'il existe un effort coordonné pour satisfaire, le mieux possible, au développement des bases matérielles sur lesquelles une civilisation se constitue. A chaque étape de l'histoire économique, du jour où elle a pris des formes conscientes, on rencontre des auteurs qui déplorent la dépopulation et s'ingénient à rechercher les causes et les remèdes de ce qui est considéré, par la plupart, comme un fléau national. Après Malthus, sans doute, une sorte d'inquiétude inverse s'était répandue, et la peur d'un excédent de population s'était, un moment, emparée des esprits. Mais, à la période mercantiliste, où le souci d'enrichir le roi et l'Etat avait inspiré une politique commerciale active, la préoccupation de la population, comme soutien de la production, était déjà l'un des soucis dominants de la politique royale. Avec la

physiocratie, la recherche d'une main-d'œuvre abondante pour l'agriculture faisait regretter les premiers déplacements de main-d'œuvre en faveur des villes, et l'insuffisance de la population des campagnes.

Déjà, toutes les causes qui contribuent à la diminution de la population sont analysées avec soin, et il faut bien reconnaître qu'à les trouver ainsi énumérées, sans grand changement depuis cent cinquante ans, la constance du phénomène prend en quelque sorte le caractère d'un fait de l'ordre naturel, contre lequel les palliatifs envisagés se révèlent assez inefficaces.

On trouve, disons-nous, une analyse des causes, déjà sensibles, de la dépopulation à la fin du xviii^e siècle dans maints ouvrages et, notamment, dans un livre intitulé *l'Ami des Français*, dont l'auteur passe pour être un ancien colonel des grenadiers de France, M. Rouillée (1).

Examinant, dans des conversations sur des sujets économiques et financiers, le fait de la dépopulation et ses causes, qui sont en somme celles que, depuis lors, invoquent en la matière tous ceux qui abordent cette recherche, Rouillée écrit (2) :

« Il est certain que ce royaume devrait et pourrait contenir beaucoup plus d'habitants qu'il n'y en a ; mais en entrant dans les détails, on découvre tant d'obstacles à la population que je regarde comme un bienfait signalé de la Providence qu'il soit encore aussi peuplé. » Ces obstacles sont énumérés aux pages 37 et suivantes. Ce sont :

1. ROUILLÉE d'ORFEUIL. *L'Ami des Français*, Constantinople, 1771.

2. *Loc. cit.*, 2^e Conversation, p. 37.

1° La débauche, qui est certainement générale dans toutes les classes, attaquant diversement les sources de la génération.

2° La misère, qui épuise et décourage. « On n'est pas empressé de faire des malheureux. » On a tort de juger de la population par la quantité d'enfants qu'on voit dans les campagnes. La plus grande partie de ces enfants vient des villes. On les y envoie en nourrice, mais il est bien certain que le plus grand nombre de gens de la campagne font le moins d'enfants qu'ils peuvent — ils le disent eux-mêmes. »

3° Le luxe y fait également grand tort. « Les femmes font le moins d'enfants qu'elles peuvent pour deux raisons : 1° Coquetterie. Les enfants gâtent la taille, la peau, le teint. On ne peut aller partout, ni faire ce qu'on veut, quand on est grosse. 2° Moins on a d'enfants, plus on dépense en colifichets, en robes, en fantaisies. »

4° « L'immensité des moines et moinettes de toutes couleurs, de prêtres de toutes espèces — tout cela voué au célibat. »

5° « L'immensité de gens que le luxe décide à ne point se marier et à mettre tout en viager, pour avoir plus à dépenser, disant : après nous le déluge, belle maxime fort à la mode maintenant, quoique absolument contre nature. Serions-nous bien aises que nos pères ou parents eussent pensé et agi ainsi ? »

6° « Le désordre affreux qui règne, depuis bien longtemps, dans les hôpitaux et dans les maisons fondés pour les enfants trouvés, qui devraient être des pépinières toujours renaissantes, et pourraient même suffire à repeupler un royaume. »

7° « Les milices font aussi grand tort. Elles nuisent même

beaucoup à l'agriculture et aux mœurs. Ces jeunes gens, élevés à la campagne, s'y seraient mariés, ils auraient fait beaucoup d'enfants forts et vigoureux ; ils auraient cultivé beaucoup de terres. »

8° « Autre ennemi essentiel, quoique indirect, de la population : le système d'imposition dans ce royaume est, — j'en demande pardon à ceux qui l'ont établi et à ceux qui le soutiennent, mais je ne puis pas me dispenser de le dire, — absolument contraire au bon sens. Il est naturel que chacun paye au prorata de ce qu'il possède ; le riche doit donc payer plus que le pauvre : c'est ici tout le contraire. »

La plupart des écrivains de l'époque ont le même souci, et, dans la recherche des causes qui favorisent ou menacent la population, aboutissent aux mêmes vues.

La doctrine physiocratique de l'enrichissement par le développement de l'agriculture avait proposé, aux cultivateurs, de faire des sacrifices pour s'assurer la collaboration indispensable d'une nombreuse population paysanne. On lit dans *l'Essai sur la nature du commerce*, de Cantillon (1) : « Si les propriétaires des terres avaient à cœur la multiplication des hommes, s'ils encourageaient les paysans à se marier jeunes, et à élever des enfants par la promesse de pourvoir à leur subsistance, en destinant les terres uniquement à cela, ils multiplieraient sans doute les hommes jusqu'au nombre que la terre pourrait entretenir. »

« ... Que les propriétaires des terres aident à entretenir les ménages, il ne faut qu'une génération pour porter la multi-

1. CANTILLON. *Essai sur la nature du commerce*, Londres, 1755. Cf. MOREAU. *Recherches et considérations sur la population de la France*, Paris, 1778.

plication des hommes aussi loin que les propriétaires des terres peuvent fournir des moyens de subsister. »

A l'époque de cette publication, la France éprouvait le besoin de reconstituer sa production. Elle avait eu à faire face au fardeau épuisant des guerres de Louis XIV, qui l'avaient laissée ruinée aux trois quarts, et rongée par la misère, la cherté de la vie, qui suit les guerres, et contribue au dépérissement du pays. Le souci de développer le commerce, l'agriculture et l'industrie, de rétablir la richesse matérielle du pays paraissait avoir comme corollaire le développement nécessaire de la population.

Au début du XVIII^e siècle cependant, la France était de beaucoup le pays le plus peuplé de l'Europe ; elle comptait 20 millions d'habitants, alors que l'Autriche en comptait 13, les Iles Britanniques 9, la Prusse 2. La France représentait donc 40 % de la population totale de l'Europe, et l'augmentation de la population, si elle était nécessaire à son essor, n'était pas, malgré tout, une question d'où dépendaient, comme à diverses périodes depuis, l'avenir et la vie même du pays. Vauban n'en écrivait pas moins : « C'est par le nombre de ses sujets que la grandeur du roi se devine. »

Avec la doctrine de Malthus (1), le souci de la population fut, pour un temps, partiellement éliminé et il fit place, dans certains cas, à l'inquiétude contraire, d'un accroissement démesuré de population par rapport aux subsistances, qui ne devaient augmenter que dans une proportion infiniment moindre. L'accroissement de la population, s'il n'était pas restreint, pouvait même, au dire de Malthus, devenir tel que,

1. MALTHUS. *Essai sur le principe de la population*, 1798.

seules, des catastrophes comme la famine, la peste ou la guerre pourraient y porter remède.

Mais, en fait, au fur et à mesure que se multipliaient, avec les inventions techniques, les moyens d'action de l'homme et que l'accroissement de la production permettait de fournir, largement, des ressources et du travail à une population de plus en plus abondante, on vit, et tout particulièrement en France, diminuer la population, contrairement aux prédictions et aux craintes de Malthus et de ses disciples. Au lieu que ce soient les moyens de produire qui manquent aux hommes, comme ceux-ci l'avaient pensé, c'est le manque de main-d'œuvre qui menaçait de restreindre plutôt la production. Elle était par contre susceptible, d'année en année, d'un accroissement considérable si la population augmentait aussi.

Or si, en 1789, la France était encore, parmi les grandes puissances européennes, celle qui avait la plus nombreuse population, un siècle plus tard, sa situation démographique était complètement modifiée à son désavantage.

Au moment de la Révolution, la France comptait 26 millions d'habitants environ, tandis que l'Autriche n'en avait que 18, les Iles Britanniques 12, la Prusse 5, la Russie environ 25.

Vers 1880, les chiffres sont renversés : la France compte 37 millions d'habitants, mais l'Allemagne en a déjà 45, l'Autriche 38, les Iles Britanniques 34, l'Italie 28, la Russie 84. La France ne possède plus que 13 % de la population totale des grandes puissances européennes, après avoir été longtemps, et de beaucoup, le pays le plus peuplé de l'Europe.

Alors que dans les principaux pays, les conditions plus faciles de l'existence au XIX^e siècle amenaient un accroisse-

ment de la population, la France semblait souffrir d'un ralentissement de plus en plus accentué de la natalité. Le taux annuel de cette natalité, qui était de 5,7 en 1821, tombait à 2,3 en 1901, et à 1,5 en 1906, et on pouvait craindre qu'il ne finit par tomber à un taux inférieur à celui de la mortalité, ce qui était, pour l'avenir, une menace croissante de dépopulation.⁷

Cependant, les économistes multipliaient à l'envi leurs conseils. M. Charles Gide, dans un article de la *Revue Economique internationale* du 15 mars 1910, montrait les conséquences économiques de la décroissance constante de la natalité : « De tous les pays, écrivait-il, celui dont l'essor a été le plus extraordinaire depuis vingt ou trente ans, c'est l'Allemagne. Il y a une génération, lors de la guerre, et même tout de suite après, l'Allemagne était un pays pauvre, avec une énorme émigration, ce qui semblait indiquer qu'elle était à la limite de son rendement, et ne pourrait guère nourrir plus d'hommes qu'elle n'en avait. Or, depuis, sa population a augmenté de 29 millions d'habitants, soit de plus des deux tiers en moins de quarante ans, et l'émigration a presque cessé, ce qui prouve que sa richesse s'est accrue, plus encore que sa population. »

« Après l'Allemagne, le pays dont le progrès industriel a été le plus rapide, ce sont les États-Unis. Les census décennaux donnent le chiffre de sa population, celui de sa richesse et l'on voit les deux monter, mais les seconds plus vite que les premiers, en sorte que s'accroît, non seulement la richesse totale, mais la part de chacun.

Il faut citer aussi, parmi les pays où le progrès économique a été le plus marqué depuis une génération, la Belgique, l'Ita-

lie et le Japon, précisément trois pays à augmentation de population très rapide.

En Angleterre, le progrès a été un peu moindre, non que cette puissance ne garde encore le premier rang, mais l'intervalle qui la sépare de ses rivaux diminue ; or, il se trouve que c'est le pays où le taux de la natalité a le plus décréu (proportionnellement) plus vite même qu'en France. »

Ainsi, dans cette rivalité croissante où se maintenaient les nations, chaque pays, comparant ses forces, s'inquiétait au premier chef des masses de population qui, à juste titre, apparaissaient comme une des conditions essentielles de la supériorité économique. Avec la population abondante, les salaires pouvaient être maintenus à un niveau favorable, pour le succès de la concurrence commerciale et industrielle, sur le marché mondial ; les entreprises pouvant travailler à plein rendement, et pour un marché presque illimité, prendraient un essor favorable, aussi bien au capital qu'au travail ; l'esprit d'initiative et d'invention, stimulé par la nécessité d'accroître constamment les moyens d'action, en les rendant aussi peu onéreux que possible, et plus étendus par là même, se développerait, augmenterait la richesse individuelle et nationale. Avec une natalité largement progressive, on verrait apparaître une génération d'adolescents active, remuante, énergique, cherchant et trouvant son but.

Mais, au lieu de s'orienter dans ce sens, la France négligeant ses possibilités de richesse perdait, avec son ancienne supériorité numérique, ses anciennes ambitions économiques. Elle se contentait de la richesse présente, suffisante, et d'autant plus grande, en apparence, qu'elle se partageait entre un nombre moins grand de mains, ce qui faisait dire, à

M. de Foville (1) : « Etre riche et être faible, pour un peuple comme la France, c'est se condamner, deux fois pour une, à la servitude et à la destruction. »

Grâce à un effort surhumain et au sacrifice de sa jeunesse, grâce à ses alliances, la France a pu échapper en 1914 à cette perspective cruelle. Mais, en 1922, à l'issue d'une guerre qui nous a cependant rendu l'Alsace et la Lorraine et, avec elles, une population de près de 2 millions d'habitants, la population totale de la France n'est que de 39 millions d'habitants, alors que l'Allemagne, malgré la perte de plusieurs provinces, en compte encore 62, les Iles Britanniques 47, l'Italie 39, la Russie plus de 100, les Etats-Unis 105, le Japon 58. La France ne compte plus que 9 % de la population des grandes puissances mondiales.

Dans une Europe qui n'est apaisée qu'à demi, et où il n'est pas possible d'espérer, semble-t-il, que l'on arrive à ce bel âge d'or, mirage toujours décevant, où aucune guerre ne viendra menacer les libertés acquises et les biens, il faut encore mesurer sa population, non pas seulement pour la pacifique quoique ardente lutte économique, mais pour la défense même de son sol et de sa vie. Les hommes en âge de porter les armes en Allemagne ou en Russie restent infiniment plus nombreux qu'en France ; et non seulement ils sont plus nombreux, mais l'Allemagne trouverait encore, dans l'abondance relative de sa natalité, le moyen de ne pas appeler à la caserne la même proportion d'hommes jeunes et robustes. Elle ne devrait pas, pour peupler ses casernes et remplir ses cadres, dépeupler ses champs, vider ses usines.

1. DE FOVILLE. De Malthus à Berthelot dans la *Revue d'Histoire des Doctrines économiques et sociales*, 1909, n° 2.

Le nombre annuel des naissances dans notre pays s'était maintenu entre 950.000 et un million, de 1816, à 1860; en 1876, il est de 966.000; mais, depuis, il n'a pas cessé de décroître, tombant en 1891 à 866.000, en 1900 à 827.000, en 1909 à 770.000, chiffre qui était inférieur au nombre des décès de près de 10.000. En 1913, le chiffre des naissances était de 604.811, supérieur, cette fois, de 17.366 au nombre des décès.

La guerre a enlevé à la France 1.500.000 soldats parmi les hommes de sa population active, la plus précieuse; elle a privé le pays d'un nombre égal de Français, qui auraient pu naître pendant cette période et qui n'ont pas vu le jour; la natalité n'a pas dépassé le chiffre annuel de 405.000 de 1915 à 1919 (1), au lieu de 604.811 en 1913.

Cette diminution de la natalité paraît devoir encore s'accroître dans l'avenir, si l'on consulte les statistiques de la nuptialité. Le nombre des mariages avait été croissant pendant les deux premiers tiers du XIX^e siècle; il était passé, de 200.000 en 1801, à 300.000 en 1860; en 1919, il y a bien 447.000 mariages dans 77 départements seulement; en 1920, 620.000 dans la France entière; mais, en 1921, il y a une grande décroissance, 456.221 (2).

Dans l'avenir, on peut prévoir une diminution du nombre des mariages, tant en raison des pertes subies pendant la guerre, que de la diminution de la natalité française pendant les années qui avaient précédé la guerre, ce qui donne une génération d'adultes moins nombreuse.

1. *Bulletin de la Statistique Générale de la France*, t. XI, fascicule I, octobre 1921, p. 4 et numéros suivants. C'est des statistiques figurant à ces bulletins que nous nous sommes inspirés dans ces développements.

2. *Journal Officiel* du 4 juillet 1922.

Actuellement, la population masculine n'est relativement qu'une population de vieillards, d'adultes fatigués ou de très jeunes gens, infiniment moins productive que la génération d'avant-guerre. On peut le mesurer à la part inquiétante de stérilité volontaire ou forcée dont sont frappés les récents mariages. Tandis que la proportion du nombre des naissances aux mariages était de 3,33, elle n'est plus que de 1,66, c'est-à-dire inférieure de moitié à ce qu'elle était avant-guerre.

Encore l'année 1919, sur laquelle est prise cette proportion de 1,66, est-elle une année privilégiée, ayant été une année de prospérité économique très grande, et nombre de ménages ayant comblé les vides faits chez eux par la guerre, en acceptant d'avoir un nouvel enfant, en même temps que les jeunes ménages de la guerre commençaient leur vie de famille.

Plus encore que le présent, l'avenir peut donc apparaître comme menaçant, et la question angoissante se pose, qui est celle de la vie même de notre nation : la race croîtra-t-elle ? Son accroissement paraît être la condition d'un relèvement réel, et, sans lui, il est impossible d'envisager un progrès matériel important, et une augmentation de la richesse générale. Non seulement toutes les menaces possibles à l'égard des biens accumulés et conservés demeureraient, s'augmentant d'année en année, en face de voisins dont la force de natalité reste intacte, mais encore l'impossibilité de maintenir la production au niveau nécessaire, de soutenir la concurrence de pays plus prolifiques, de conserver l'usine et la terre en bon état, de subvenir aux besoins de l'Etat par l'impôt, seraient constantes.

Au point de vue économique proprement dit, ce serait la diminution de la production nationale sous toutes ses formes, dans toutes ses branches, non seulement faute de manœuvres, et plus généralement de main-d'œuvre, mais faute aussi d'éléments de direction et d'invention : ingénieurs, chefs d'entreprise, chimistes, physiciens, tous ceux dont la perte paraissait à Saint-Simon devoir être plus sensible, pour un Etat, que celle de toutes les autres catégories sociales.

Ce serait, pour le commerce, l'impossibilité de supporter la concurrence étrangère et, à plus forte raison, de lutter pour une prédominance quelconque sur le marché mondial ; ce serait la réduction obligatoire de tous les rouages qui concourent au développement de l'outillage national, la désertion des campagnes, l'insuffisance de l'exploitation du sous-sol, des forêts, des terres, l'impossibilité de conserver un empire colonial.

Une conséquence nécessaire de cet appauvrissement de population serait l'obligation d'admettre des étrangers en grand nombre, pour compléter une trop minime main-d'œuvre ; l'appel à l'immigration, en même temps que la restriction de l'émigration, offrirait des dangers trop certains, tant en risquant de compromettre l'intégrité du pays, d'exciter les convoitises et de préparer un asservissement économique tout au moins, qu'en diminuant le rayonnement du pays à l'extérieur.

L'augmentation incessante des impôts et du prix de la vie en résulterait, qui réduirait à néant même l'avantage des salaires élevés, à supposer que l'activité décroissante de l'industrie et du commerce le permit. Ainsi serait rendue impossible la restauration de nos finances, qui ne pourrait être

facilité que par l'amortissement de la dette, et la confiance dans le crédit.

Telles sont les répercussions susceptibles d'être envisagées.

Ce n'est pas qu'on ne puisse faire ressortir que la plupart des pays, s'ils gardent le bénéfice de l'avance acquise et une population, de ce fait, abondante, ne s'acheminent vers une diminution notable aussi du taux de leur natalité. On a dit que l'Allemagne, à cet égard a accompli, en vingt ans, une marche en arrière que nous avons mis quatre-vingts ans à accomplir, et que l'Angleterre a suivi à peu près la même évolution tardive, mais non moins frappante (1).

L'Italie elle-même, qui passe pour si prolifique, a vu baisser, dans une proportion considérable, le taux de sa natalité. Il en est de même aux Etats-Unis. Quant à l'Australie, sa population tend à disparaître.

De là, à considérer la situation de la France comme une situation commune, et à envisager le fait de la dépopulation comme un fait général, qui suit en quelque sorte le progrès même de la civilisation, il n'y a qu'un pas. Les causes qui expliquent cette décroissance semblent correspondre à des constatations de cet ordre. Ce qu'on peut dire de plus certain, c'est que la population tend à décroître, dans la mesure où la réflexion s'empare du chef de famille, et tend à dominer l'instinct.

Or, cette domination du raisonnement sur l'instinct, est en tout temps et en tout lieu, un progrès que tendent à réaliser tous les efforts d'éducation. Elle est, en général, con-

1. GEORGES BOUTHOULE. *Etude sociologique des variations de la natalité dans les faits et dans la Doctrine*, Paris, 1922, p. 11, opinion d'ailleurs inexacte comme nous le verrons.

sidérée comme le caractère de l'homme civilisé ; en d'autres domaines, on en célèbre les vertus ; on a visé à en faire l'un des traits les plus appréciés aussi bien chez les travailleurs manuels que chez les intellectuels, chez les ouvriers que chez les patrons.

Le développement de l'initiative et du sentiment de la responsabilité sont des progrès réels, qui se sont traduits, dans le domaine de la production, par des inventions multiples, la recherche, souvent couronnée de succès, du mieux et du moins cher, en même temps que par l'effort de chacun pour donner, à soi et aux siens et par conséquent à tous, le maximum de bien-être.

Faudrait-il donc célébrer et souhaiter cette domination de la réflexion sur l'instinct dans toutes les activités humaines, mais en se gardant bien de vouloir qu'elle s'étende à ce qui pourtant, pour un individu habitué à mesurer ses actions à leurs conséquences, est essentiel : le développement de la famille ?

De là, pour beaucoup, l'opinion qu'on formule un vœu bien stérile, et qu'on recherche des palliatifs bien illusoires, quand on vise à remonter un courant que tous les efforts de l'éducation ont contribué, depuis cent ans, à incliner vers sa pente actuelle.

Un auteur qui, sur cette question, ne partage aucune des opinions communes en pareille matière, écrit même que le malthusianisme a fait, en France, la classe moyenne (1), cette classe laborieuse et équilibrée qui nous a peut-être, après la guerre, sauvés de la révolution sociale, et qui constitue,

1. G. BOUTHOULE, *opinion citée*.

en tout cas, l'une des assises les plus fortes du pays, et l'un des facteurs les plus solides de son harmonie.

Ainsi serait réhabilité un mouvement naturel d'évolution, à l'encontre duquel se dressent les tendances de l'opinion éclairée à l'heure actuelle.

Et l'on pourrait dire que le problème de la population aurait son aspect changeant, moral ou immoral, selon ce que commande momentanément l'intérêt social, comme, dans le corps humain, telle toxine peut apparaître tolérable, voire bienfaisante, et dans d'autres cas, destructrice.

Cette opinion n'est pas seulement paradoxale.

Elle s'appuie d'abord sur des données statistiques fausses. Il n'est pas exact (1) de dire que l'Allemagne et l'Angleterre aient accompli en vingt ans la marche que nous avons mis quatre-vingts ans à accomplir. Les recherches statistiques exactes sont si délicates, qu'on peut sans doute essayer de tirer des sources statistiques, en l'état de leurs imperfections, les données les plus contradictoires. Cette science fondamentale peut décevoir, par la liberté avec laquelle la traitent ceux qui prétendent ne se nourrir que de sa substance. En la matière qui nous occupe, il existe un document, auquel M. Bouthoule ne s'est pas à coup sûr reporté, ou qu'il a traité avec une grande liberté toute individuelle d'appréciation, c'est l'excellente étude de démographie contemporaine publiée par la *Revue Internationale d'Hygiène publique* de juillet-août 1921, et en opuscule séparé, sous le titre : *Le repeuplement de la France*, par M. Knud Stouman,

1. CAUDERLIER. *Les lois de la population en France* avec Atlas de démographie statique et dynamique, Paris, 1902.

chef de service de statistique démographique de la Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge. On trouve, à la page 9 de la brochure, un tableau de la natalité comparée en France, Angleterre, Allemagne, Italie, de 1871 à 1920, qui ne permet point de conclure à une baisse de la natalité, proportionnellement plus grande dans ces pays étrangers qu'en France, comme l'indique, sans d'ailleurs révéler ses sources, l'auteur dont nous examinons l'opinion.

A ne prendre que quelques dates dans ce tableau, on établit les données ci-après :

Naissances par 1.000 habitants.

Année	France	Angleterre	Allemagne	Italie
1872 . . .	26,7	35,6	41,1	37,8
1882 . . .	24,8	33,8	33,7	37,1
1892 . . .	22,3	30,4	36,9	39,2
1902 . . .	21,6	28,5 (28)(1)	36,2 (35,1) (1)	36,4
1912 . . .	18,9	23,9	29,1 (28,3) (1)	32,4
1913 . . .	18,8	24,1	28,3 (27,5) (1)	31,7
Diminution:	30 %	27 %	32 %	17 % env.

Ces données (2) n'établissent point que le taux de la natalité se soit plus abaissé dans les pays envisagés qu'en France,

1. D'après un opuscule distribué par l'Alliance nationale pour l'Accroissement de la Population française, on trouverait quelque différence en 1902, 1912, 1913 (28 au lieu de 28,5, etc...), mais les chiffres, qui y figurent, ayant été pris dans nombre de revues et journaux étrangers, appellent toutes réserves et semblent ne pas offrir de garanties absolues.

D'autre part, nous relevons dans le journal *Le Temps* du 4 juillet 1922, certaines assertions erronées en ce qui concerne l'Allemagne et l'Angleterre; de même dans *l'Ere nouvelle*, du 18 juillet même année, au sujet du surpeuplement de l'Europe.

2. Cf. CAUDERLIER, p. 10 bis.

et sont loin de pouvoir servir de base à la thèse envisagée. Si l'on examinait le taux de la mortalité dans ces différents pays, avec l'ouvrage de M. Knud Stouman, on verrait que la France a aussi un taux de mortalité supérieur, tout au moins, à celui de l'Angleterre et de l'Allemagne.

Le moins qu'on puisse dire des données statistiques, c'est que nous en sommes à une époque, en France, où la dépopulation est un facteur d'inquiétude légitime, à coup sûr, pour les intérêts nationaux, pour la classe productrice spécialement, et par répercussion, pour les salariés de la classe ouvrière, dont l'avenir, en tout cas, est menacé, ainsi que pour l'ensemble des consommateurs.

Il n'est pas, en effet, difficile d'établir que la réflexion la plus éveillée peut en matière d'enfants, conseiller autre chose que l'abstention ; seule, une *réflexion à courte vue* paraîtrait pouvoir déterminer l'individu à un contrôle systématique de la fécondité de son ménage.

L'intérêt qui s'attache à l'accroissement de la population n'est pas, comme on le prétend parfois, un intérêt de classe. Pour le paysan par exemple, l'enfant représente un capital presque immédiat : dès l'âge de six ans, il peut rendre des services en gardant des troupeaux, et plus les enfants sont nombreux, plus la ferme peut prospérer et s'accroître. Dans les milieux ouvriers, l'enfant est une promesse de main-d'œuvre qui contribue, au début de son entrée à l'usine, à faciliter la vie de la famille, qui ensuite concourt par son travail à un accroissement des moyens de production et à l'abaissement du prix de la vie, dont tous recueillent, dans des proportions variables, les bienfaits.

Tous les Français sont, d'autre part, intéressés de la façon

la plus sensible à la sauvegarde de la patrie. Il n'y a donc pas, comme on le dit communément dans les milieux socialistes, un intérêt de classe exclusif à l'accroissement de la natalité, un intérêt sensible seulement, soit pour la bourgeoisie, qui y trouverait plus facilement un personnel auxiliaire pour les tâches pénibles et fatigantes, soit pour les producteurs, qui y trouveraient une pépinière de main-d'œuvre.

Ce qui demeure exact c'est que, si le foyer, en quelques années de mariage, vient à se garnir de berceaux, bien que chaque naissance se trouve être une promesse de production certaine, il n'en est ainsi que pour la période de l'âge adulte, tout au moins chez les ouvriers, à partir de quatorze ou quinze ans.

En attendant, l'enfant représente toujours des difficultés, des soucis, un coût certain, parfois une privation. Il est une charge.

C'est de cette vue un peu étroite, mais sans doute naturelle à l'homme, que naît une part d'abstention volontaire.

Chez d'autres, mais moins fréquemment, elle peut être motivée par des mobiles moins égoïstes, tels que le souci de l'avenir même de l'enfant.

Si le premier calcul n'est au fond qu'une forme égoïste de la réflexion, il faut faire en sorte, étant donné l'intérêt qui s'attache actuellement au développement de la race, que la naissance de l'enfant ne marque pas l'avènement d'une ère de sacrifice, de privations et de difficultés, dont les conséquences, morales et sociales, peuvent être si considérables.

De là, l'intervention. C'est en face de ces perspectives pénibles que se sont placés résolument les industriels, qui

savent que de la vie et de l'avenir du pays dépend le leur comme le pays, en somme, dépend d'eux tous. Ils cherchent avant tout à agir, et à agir vite, pour empêcher cet appauvrissement de la vie, qui les conduirait à la ruine.

Il semblait que ce fût là tâche essentielle d'Etat. L'Etat, certes, a vu l'abîme, mais ses initiatives sont restées, comme elles le restent bien souvent en matière sociale et économique, des ébauches par trop insuffisantes.

L'exemple de l'action gouvernementale venait cependant de loin. Dès le début de la royauté, les rois ont senti qu'il fallait, pour le bien de leur pouvoir, que le nombre de leurs sujets aille en croissant.

Dès avant Louis XIV, dans certaines régions où les naissances paraissaient par trop insuffisantes, on commença à encourager les familles de nombreux enfants : dans la province de Bourgogne, par exemple, tout ménage ayant douze enfants vivants était exempt d'impositions.

Louis XIV, sous l'influence de Colbert, étendit ces dispositions à l'ensemble du royaume et, en 1666, il rendait à Saint-Germain-en-Laye un édit « destiné à faciliter les mariages et à rendre plus difficiles les vœux de religion », et qui donnait des privilèges et exemptions à ceux qui se mariaient avant 20 ans, et aux pères de douze enfants.

Plus tard, la Révolution, elle aussi, essaiera de rendre justice aux familles nombreuses. La loi du 27 octobre 1790 décidait, par son article 15, que : « Chaque père de famille, ayant plus de trois enfants à sa charge, est placé dans une classe inférieure (pour la contribution personnelle-mobilière) à celle où le chiffre de son loyer l'aurait placé ».

D'autres facilités furent données aux familles chargées

d'enfants, et tout spécialement aux familles indigentes, 'qu'il serait trop long de rappeler ici ; l'article premier de la loi votée par la Convention le 28 juin 1793 résume l'esprit général de ces dispositions :

« Les pères et mères qui n'ont pour toute ressource que le produit de leur travail, ont droit aux secours de la Nation, toutes les fois que le produit de ce travail n'est plus en proportion avec les besoins de leur famille » (c'est déjà presque le principe du sursalaire familial).

Puis, pendant toute la première moitié du XIX^e siècle, on semble se désintéresser de l'augmentation de la population, et même croire, avec Malthus et ses disciples, qu'il n'est pas bon d'être prolifique.

Il faut parvenir au second Empire, période pendant laquelle M. Cauderlier constate que la prospérité économique avait cependant contribué à relever le taux de la natalité, pour trouver de nouveau des initiatives de l'Etat encourageant les familles nombreuses ; une décision du 26 décembre 1862 accorde aux marins de la marine de l'Etat, une allocation de 0 fr. 10 par jour pour chaque enfant au-dessous de seize ans (indemnité qui a été supprimée en 1908 et remplacée par une indemnité de logement).

Cependant, à cette époque, on jugeait parfois négligeable d'encourager la natalité dans les familles ouvrières, puisque, à Versailles, le Conseil Municipal créait un prix de tempérance de 1.000 francs, pour lequel on devait tenir compte « du nombre modéré des enfants du lauréat » (Jordant. *Religion et natalité*, p. 26).

Ces appréhensions étaient partagées par certains esprits éminents, et les ont portés à des conceptions singulières. Ne

trouve-t-on pas, en effet, sous la plume de Chateaubriand, dans son *Génie du christianisme*, ce passage : « que les Etats ne périssent jamais par le défaut, mais par le trop grand nombre d'hommes. Une population excessive est un fléau des empires. »

Un autre écrivain de grand talent a reflété dans ses œuvres un sentiment semblable. Alphonse Daudet dépeint une humanité dans laquelle le mariage ne présente d'autre alternative que celle d'engendrer un seul enfant ou de rester infécond.

Un des livres où se développe, le plus complètement, sa théorie monogénique est *la Petite Paroisse*. Tous les ménages y sont stériles ou n'ont qu'un unique rejeton, celui de l'aristocratique millionnaire et celui de l'homme de loi, celui du commerçant et celui du garde-chasse. D'odieuses et brèves lignées, faites de féroces égoïstes ou de cyniques débauchés, apparaissent et s'éteignent parmi des conflits dont la luxure et l'avarice sont les seuls mobiles (1).

C'est surtout après la guerre et la défaite de 1870 qu'on s'inquiéta sérieusement de la diminution de la natalité, et qu'on prépara quelques mesures législatives pour essayer de l'enrayer. Elles restent encore sans dessein général, et n'ont qu'une portée très limitée.

La plupart, du reste, ne furent pas appliquées : par exemple, en 1884, une loi permettait aux pères de famille ayant sept enfants au moins d'en faire élever un, aux frais de l'Etat, dans un établissement de l'enseignement secondaire. Mais on trouva que cette mesure coûtait trop cher à l'Etat, et elle cessa

1. Cf. revue *La plus grande famille*. Janvier 1922, n° 21.

bientôt d'être appliquée; elle fut remplacée par l'article 27 de la loi du 8 août 1885, qui accordait une bourse, dans certaines conditions, à un enfant d'une famille de sept enfants vivants.

Des dégrèvements d'impôts, demandés à maintes reprises juillet 1885, proposition Javal, Bernard, Duclaud, Roquet; 1887 (Javal); 1888 (Bernard et Lyonnais), ne furent accordés que dans des proportions minimales pour être, du reste, retirés ensuite.

Après la fondation, le 29 mai 1896, « de l'Alliance nationale pour l'Accroissement de la Population française », une vive propagande fut faite, qui ne s'est pas ralentie jusqu'à aujourd'hui, et qui, depuis la guerre, lutte avec plus d'énergie encore contre la dépopulation.

L'Alliance cherche à encourager la natalité dans toutes les classes, et pas seulement par des moyens d'assistance et de prévoyance. Elle demande, notamment, un dégrèvement d'impôt pour les contribuables ayant plus de trois enfants; une modification des lois successorales pour les familles à enfant unique; l'abréviation du service militaire pour les soldats mariés pères de famille et pour les fils aînés des familles de quatre enfants. Mais, malgré de nombreuses discussions, ces revendications n'ont abouti que partiellement.

Réalisant une idée analogue à celle qui sert de base aux caisses de compensations et d'allocations familiales, M. Rey présentait en 1900, au Conseil supérieur de l'Assistance Publique, une proposition de loi instituant l'assistance aux familles indigentes chargées d'enfants, assistance basée sur la participation des trois collectivités intéressées : commune, département, Etat. D'autres propositions, dans le même sens,

étaient présentées au Sénat par MM. Bernard et Piot, puis par M. Piot, le 6 novembre 1900. Aucune n'aboutit à ce moment. Elles furent reprises bien souvent, notamment, en 1908 par M. Piot, qui faisait une campagne ardente en faveur de l'assistance aux familles nombreuses indigentes ; par M. Rey à nouveau, et par M. Argeliès. Malgré les promesses du Gouvernement, en 1910, le budget présenté cette année ne contenait aucune disposition pour les familles nombreuses et indigentes. Il serait hors du cadre de cette étude d'énumérer tous les projets et toutes les propositions visant cette question.

Le 11 juillet 1912, la Chambre adoptait enfin le texte des propositions Chéron-Le Cherpy, relatives aux familles nombreuses indigentes (*Doc. Chambre*, 1912, n° 2056, p. 1424), avec renvoi à la Commission du Budget. Les crédits étant accordés, la loi fut votée définitivement à la Chambre, puis au Sénat, et devint la loi du 14 juillet 1913 (1).

C'était un résultat. Mais ce n'est là qu'une loi « d'assistance » et qui ne s'applique pratiquement qu'aux indigents. Pour encourager la natalité en grand, et obtenir vraiment un résultat, il fallait plus et mieux. Depuis la guerre, le besoin s'en faisant plus que jamais sentir, on voit germer quantité de propositions et de projets.

Le 27 janvier 1920 est créé un organisme permanent pour étudier toutes les questions relatives à la natalité et aux familles nombreuses (*Journal Officiel*, 28 janvier 1920). Le siège en est au ministère de l'Hygiène. L'idée était de M. Lai-

1. V. *Bulletin de la Statistique générale de la France* : 1°) janvier 1916. L. MARCH. *L'assistance aux familles nombreuses* ; 2°) octobre 1920. *Premiers résultats de l'application de la loi, de 1914 à 1917, dans 42 départements.*

rolle, qui avait préconisé un institut de natalité en janvier 1919.

En dehors de cet organisme d'études, on peut ramener les projets actuels à deux desseins essentiels : ceux qui sont des projets, ayant pour but d'encourager la natalité chez les familles indigentes, ou dont les ressources sont insuffisantes pour élever une famille nombreuse et, d'autre part, ceux qui s'appliquent à toutes les classes de la société, pauvres ou riches, et qui favorisent les familles nombreuses, uniformément.

Cette dernière idée est actuellement l'idée qui prédomine. Au cours de sa session d'avril dernier, le Conseil Général du Haut-Rhin a adopté une résolution disant : « Persuadé qu'un accroissement de la natalité ne s'obtiendra pas uniquement au moyen de secours en argent, le problème étant surtout d'ordre moral (1), mais persuadé d'autre part, qu'il est équitable que la collectivité contribue, dans la plus large mesure, à alléger les charges qui pèsent sur les familles élevant un grand nombre d'enfants, le Conseil Général du Haut-Rhin adopte le barème suivant de primes à la natalité (2). Ces

1. Comment en effet relever la natalité, si le sentiment du devoir de transmettre la vie ne pénètre pas les consciences ?

2. Ces primes sont de 300 francs pour le 4^e enfant.

—	400	—	5°	—
—	500	—	6°	—
—	600	—	7°	—
—	700	—	8°	—
—	800	—	9°	—
—	1.000	—	10°	— et pour chacun des suivants.

Provisoirement les primes ne sont que des deux tiers des sommes ci-dessus, l'Etat ne contribuant pas aux primes de natalité en Alsace-Lorraine. Ce n'est

primes, dont l'attribution a commencé le 1^{er} juillet, seront dues à toutes les familles, quelle que soit leur situation de fortune, à partir du quatrième enfant. »

Ces primes départementales sont instituées actuellement dans la majorité des départements. Dès le 19 juin 1918, le Parlement avait voté, sur la proposition d'Abel Ferry, un crédit destiné à encourager les initiatives financières des départements et des communes tendant à ce but. Depuis, bon nombre de conseils généraux ont voté les crédits nécessaires à la création de primes départementales de natalité, applicables dès le 1^{er} janvier 1922.

Ces primes ne sont pas toutes les mêmes dans tous les départements. Il serait trop long d'en donner une liste complète. En moyenne, la prime est de 300 francs au quatrième enfant vivant ; cependant, quelques départements, comme la Creuse par exemple, sont plus généreux et accordent 300 francs dès le troisième enfant, et 400 au quatrième et aux suivants. Le Maine-et-Loire accorde 500 francs au quatrième enfant et le Tarn aussi. Quant au département de la Seine, depuis avril 1920, des primes de natalité de 350 fr. sont attribuées à partir du troisième enfant vivant.

Les modalités de distribution sont aussi différentes. Tantôt on accorde la prime quand l'enfant a un an (Loire, Rhône), tantôt, et c'est le plus souvent, moitié à la naissance, moitié à un an (Creuse, Maine-et-Loire, Mayenne, Haute-Savoie, Seine, etc.).

Le département de Vaucluse accorde 300 francs au quatrième jour où une nouvelle loi aura étendu aux territoires reconquis les dispositions de l'art. 92 de la loi des finances de 1921 que les primes entières seront distribuées.

trième enfant, avec une augmentation de 100 francs par chaque nouvel enfant, jusqu'à 1.000 francs pour le neuvième et les suivants.

Dès à présent, 22 conseils généraux ont institué des primes départementales. C'est extrêmement intéressant, mais ce n'est qu'un premier pas timide. Et bien souvent les primes ne commencent que trop tard ; il faudrait qu'elles aient toutes comme point de départ le troisième enfant, avec majoration, comme dans le Vaucluse, pour chacun des enfants suivants.

Dans le même ordre d'idées rentre la proposition Delachenal d'aide nationale aux familles nombreuses. Elle a fait l'objet d'un rapport concluant au versement d'allocations annuelles de 360 francs, à partir du quatrième enfant inclus, mais sans majoration pour aucun des suivants.

Une deuxième catégorie de lois et de projets s'applique, non pas à encourager la natalité par le système des primes, mais à favoriser les familles nombreuses, en leur évitant des charges fiscales, qui retomberaient légitimement soit sur les célibataires, soit sur les ménages sans enfants, ou n'en ayant qu'un nombre minime ; ce sont des lois de fiscalité récentes, et dont l'importance n'est pas à dédaigner.

Les lois fiscales, jusqu'à la guerre, ne favorisaient en rien les familles nombreuses, bien au contraire. Avec l'impôt des portes et fenêtres par exemple, le père de famille nombreuse, ayant besoin d'une habitation moins étroite pour se loger, lui et ses enfants, payait plus que celui qui n'avait qu'un enfant, et qui pouvait se contenter d'une maison beaucoup plus petite. La « personnelle mobilière » de même, jouait comme un impôt sur la natalité. De même, tous les impôts indirects, frappant la consommation nécessaire, aggra-

vent très lourdement les charges de la famille nombreuse.

Les lois fiscales nouvelles, au contraire, cherchent à favoriser, dans une certaine mesure encore faible, ceux qui ne limitent pas égoïstement leur famille à un ou deux enfants. Ce sont d'abord les lois établissant l'impôt sur le revenu global et les impôts cédulaires. Pour l'un et les autres impôts, le contribuable a droit à des dégrèvements, suivant le nombre des personnes qui sont à sa charge : ascendants âgés de plus de 70 ans, ou enfants de moins de 21.

Le dégrèvement, pour l'impôt cédulaire, est de 7,50 % par tête, pour les deux premières personnes, de 15 % à partir de la troisième, quand le revenu global imposable n'atteint pas 10.000 francs. Au delà de ce chiffre, les taux de dégrèvements sont abaissés à 5 % et 10 %, sans que le dégrèvement puisse dépasser 300 francs par personne.

Pour l'impôt global, le mécanisme du dégrèvement est plus compliqué : le revenu imposable donne lieu à une réduction (outre les 6.000 francs déduits légalement pour chaque famille) de 2.000 francs par enfant. Et c'est déjà un gros allègement, qui fait qu'un contribuable, père de trois enfants mineurs, échappe à l'impôt avec un revenu réel de 15.000 fr.

En outre, l'impôt calculé sur ces bases sera réduit encore suivant les cas, de 5 %, 7,50 % et 15 % suivant le nombre des personnes composant la famille (sans que ce nouveau dégrèvement dans l'ensemble puisse dépasser 2.000 francs).

Ces lois sont complétées par celles qui, depuis 1917, ont modifié l'impôt sur les successions. Sans entrer dans le détail du mécanisme de ces impôts, il faut reconnaître que l'une surtout, celle du 25 juin 1920 sur les droits de mutation, fait aux familles nombreuses une situation privilégiée fort appré-

ciable en l'état des impôts successoraux, puisqu'elle diminue la perception de ces droits de 10 % de l'actif successoral, au delà du quatrième enfant.

Dans le même ordre d'idées peut rentrer le dégrèvement des tarifs de chemin de fer pour les familles nombreuses, quelle que soit la classe ; c'est dire qu'il ne s'agit pas d'un secours, mais d'une mesure générale. De même la loi récemment votée par la Chambre, pas assez étendue malheureusement, sur le recrutement, qui allège de six mois, la durée du service militaire de tout aîné de 5 enfants.

Toutes ces mesures, et nous ne pouvons énumérer la masse de projets qui dorment ou sont sortis pour quelque discussion sans résultat heureux, montrent bien que l'Etat est amené à lutter, sérieusement, contre l'abaissement de la natalité qu'il sent menacer si sérieusement le pays. Son effort viserait aussi utilement, non pas seulement à augmenter la natalité, mais à conserver les enfants qui naissent. Plus de 100.000 enfants meurent chaque année, non pas même faute de soins, mais faute d'une hygiène appropriée. Il faudrait des écoles de puériculture largement ouvertes, pour enseigner à la femme, à la mère, comment nourrir et soigner le nourrisson ; il faut des crèches, des habitations saines, des écoles de plein air. Nous verrons que sur ce point, l'Etat ne peut qu'imparfaitement intervenir, et que les Caisses de compensation ont pu, tout au contraire, ajouter cette forme d'action défensive à leur activité en faveur des familles ouvrières.

CHAPITRE II

SALAIRES ET COUT DE VIE

A la base du mouvement d'attribution d'allocations familiales par les industriels, il y a non seulement le souci d'encourager d'une façon générale les familles nombreuses, pour les raisons que nous avons indiquées, mais il y a encore, au moins implicitement, une appréciation de la question du salaire et une politique en matière de salaire.

Le salaire de l'ouvrier est-il suffisant pour lui permettre d'élever une famille au delà de deux enfants, le ménage de deux enfants étant ce qu'on appelle : « la famille normale » ? Le patron qui consent à s'affilier à une Caisse d'allocations familiales estime, à n'en pas douter, que non, et pense se soustraire à la règle de l'uniformité du salaire pour tout travailleur de même catégorie.

Le fait que la création des Caisses se place à une époque où le salaire a été le plus élevé prouve que, dans l'esprit des promoteurs et fondateurs des Caisses, le salaire, même au taux supérieur où il est arrivé dans la période que nous envisageons, restait insuffisant pour les besoins d'une famille ouvrière moyenne, dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge du travail. On l'estimait, par contre, supérieur aux besoins variés du célibataire ou du ménage sans enfant,

et, en tous cas, largement suffisant pour ces deux sortes de travailleurs.

Convenait-il de se borner à la constatation suivante : le salaire dépend de rapports économiques qu'il n'appartient pas au patron de changer ; il est déterminé par un grand nombre d'éléments divers, au premier rang desquels il y a le besoin de main-d'œuvre, qui dépend lui-même du débouché et de la consommation et, d'autre part, il y a l'offre de cette main-d'œuvre. Jamais période ne fut plus propice que la période de guerre à assurer une détermination du taux du salaire favorable aux ouvriers : besoin de main-d'œuvre intense, que cette main-d'œuvre fût affectée au travail des munitions de guerre, ou au ravitaillement de la population civile ou militaire, besoin jamais comblé, étant donné que près de 5 millions d'hommes étaient soustraits, en France, aux tâches productrices, et mobilisés, soit pour se battre, soit pour seconder les combattants.

De plus, presque aucune réaction du consommateur, que la peur de manquer du nécessaire harcelait, et qui disposait, d'autre part, de moyens de paiements artificiels créés par la Banque de France à la demande de l'Etat.

Dans ces conditions, des prix de vente qui atteignent des niveaux de plus en plus élevés procurent de grandes marges de profits, dont il est normal que la classe ouvrière recueille sa part en tout temps ; or, elle peut, en la circonstance, imposer ses conditions, étant donné la pénurie de main-d'œuvre. Jamais conditions plus favorables n'existèrent pour le salarié.

Cependant, l'aveu s'en trouvait fait, ce salaire ne permet pas d'élever une famille, non seulement nombreuse, mais

« anormale », si j'ose dire, avec trois enfants, la famille dite normale n'en comportant que deux. Ce salaire, dont le chiffre paraît si haut, n'est assez abondant et avantageux que pour une famille réduite à un ou deux enfants ou pour ceux qui vivent seuls.

On sait qu'à l'égard du salaire et de son taux, il existe un certain nombre de théories, que les faits ne confirment généralement pas sous leur aspect rigide, mais qui sont néanmoins, tour à tour, l'une des expressions de la réalité, plus changeante et plus diverse que les théories.

L'une de ces théories est celle dont les socialistes ont fait un moyen de propagande, d'ailleurs efficace. Elle consiste à affirmer que le salaire ne s'élève jamais, d'une manière durable, au-dessus de ce qui est nécessaire à l'ouvrier pour vivre et élever sa famille. « Loi d'airain », disent les socialistes, faisant d'une démonstration pessimiste, et d'ailleurs théorique, empruntée à Ricardo, une formule sonore, et qui impressionne.

Ce fut Fernand Lassalle qui trouva ce mot qui fit fortune. Dans sa lettre ouverte au Comité général des Ouvriers allemands à Leipzig, il écrivit cette phrase célèbre : « Le salaire moyen est réduit à ce qui est indispensable à l'entretien de la vie ; tel est le point autour duquel s'agit continuellement, en oscillations de pendule, le salaire réel, sans pouvoir s'élever longtemps au-dessus, ni s'abaisser au-dessous. »

Il a été répondu bien des fois aux socialistes que leur affirmation était démentie par les faits les plus simples, et notamment par deux considérations :

1° Celle, qu'à un moment donné, il n'y a point uniformité

de salaire, fût-ce dans une région déterminée, pour tous les travailleurs manuels par exemple, alors qu'il y a uniformité du coût de l'existence minima ; 2° celle qu'au cours du XIX^e siècle, on a vu hausser le salaire réel plus que n'a haussé le coût de la vie.

La théorie socialiste ne contribue pas moins, cependant, à donner une idée partiellement exacte des tendances qui, en l'absence d'autres facteurs de résistance, pèsent sur la rémunération du travail et contribuent à alourdir son essor.

L'école de la liberté, en économie politique, voit dans le travail une marchandise, qui se vend « comme l'épicier vend son sel » (Yves Guyot), dont la valeur se détermine, en fait, selon les rapports qui existent entre l'offre et la demande, considération prise de la nature et de la qualité du travail professionnel, et de la facilité plus ou moins grande du débouché, c'est-à-dire, en somme, de la valeur du produit.

D'après cette théorie, il ne peut y avoir qu'un prix pour des doses de travail de qualité et de durée identiques. Que le travail ait été fourni par le célibataire ou par un père de famille nombreuse, il a la même valeur, et c'est lui seul qui est payé, sans considération de qui le reçoit, ni de ce à quoi il est employé. Une paire de souliers achetée chez le cordonnier, n'est pas payée plus cher, que ce dernier ait des enfants ou non. De même l'ouvrier qui travaille dans une manufacture de chaussures ne vaut pas plus pour son patron, puisque la marchandise qu'il produit ne se vend pas à un prix supérieur. Le travail se présente sous une forme anonyme, et s'apprécie dans ses seuls résultats.

Il n'y aurait point, pour l'employeur, à tenir compte de la source qui fournit le travail, bien qu'ici ce ne soit pas sans

souffrance et sans limites que la source produise. Le salaire se présente comme « juste », quand il y a eu liberté, sans entrave, des conventions, ou plutôt la notion de justice n'intervient pas en la matière, pas plus qu'elle n'intervient dans l'appréciation des conditions physiques des individus.

Entre les deux doctrines, la première sacrifiant les faits à l'idéal, la seconde l'idéal aux faits, il y a eu, de tout temps, un effort pour échapper à la dureté des alternatives théoriques. Il y a des hommes qui ne renoncent pas à faire intervenir les considérations morales et à envisager la morale comme conciliable avec la recherche des intérêts matériels. Ils affirment que la rémunération du travail doit être « juste », dans un tout autre sens. Par là, ils n'entendent pas qu'elle doit être le résultat d'une pesée, et que la justice soit réalisée sous le symbole de la balance et de l'équilibre ; ils estiment qu'un véritable esprit de charité, de bonté, d'équité doit intervenir dans la fixation du salaire. Le travail n'est pas anonyme. « Le travail, dit Paul Leroy-Beaulieu, l'un des représentants de cette école libérale, qui fut jadis réfractaire à des considérations de cet ordre, la force du travail est incorporée dans un être humain et se trouve inséparable de cet être humain ; il en résulte que cette marchandise d'un genre particulier est influencée, non seulement par les motifs d'ordre économique qui régissent le travail lui-même, en tant que marchandise pure et simple, mais aussi, indirectement, par tous les motifs extra-économiques qui ont prise sur la personne humaine, dont la force du travail est inséparable ; ainsi, par les sentiments, les habitudes, les mœurs (1). » Et il écrit

1. LEROY-BEAULIEU. *Traité d'Economie Politique*, t. II, p. 23.

aussi, complétant sa pensée : « Pour le travail et sa rémunération, il faut tenir compte d'un élément particulièrement important qui ne joue aucun rôle pour les autres marchandises : l'élément moral ou éthique. »

Au surplus, on conçoit bien que cette conviction peut n'être point seulement inspirée par l'esprit de charité, ni même par l'idée de respect de la personne humaine ; elle l'est aussi par le sentiment de l'intérêt le mieux entendu. Il ne faut pas que le travail soit tenté de se venger d'avoir personnellement souffert, enduré la misère du travail au rabais sans rencontrer d'adoucissement, en renonçant, presque par force d'ailleurs, à créer de la vie, agent du travail futur mais agent aussi de concurrence future.

On peut dire des prétendues lois économiques de l'école libérale, qu'elles contribuent à dessécher les cœurs, à accumuler les oppositions, à bannir toute pratique d'adoucissement. On ne peut méconnaître le rôle de l'idée. Elle a une importance aussi dans l'évolution des salaires. Ces lois, soi-disant inéluctables, aident à justifier des salaires qui sont réellement injustes. Ainsi que le dit M. Tarde, « ils (ces économistes) n'ont fait que justifier ainsi les prix réels, les plus abusifs souvent, formés sous l'empire tyrannique du plus fort », et il ajoute : « Le malheur est que cette manière de voir, qui est elle-même, au fond, une manière inconsciente de concevoir le juste prix, tout en le niant, exerce par là une certaine action, non des moins regrettables, sur le prix réel. Quand tout le monde est persuadé, sur la foi d'anciens économistes, que le prix automatiquement déterminé par le libre jeu de l'offre et de la demande est la justice même, il n'est pas douteux que cette croyance générale contribue à laisser

s'établir, sans protestation, voire même avec l'assentiment unanime, des prix exorbitants ou des prix infimes, que la conscience publique eût repoussés en d'autres temps (1). »

Il est certain que l'affirmation de grandes lois économiques, s'appliquant comme aux matières inertes, à la main-d'œuvre humaine considérée simplement comme génératrice de richesse, mais uniquement en tant que moyen, comme le fer ou le charbon, ou le moteur électrique, donne à ceux qui les formulent l'apparence d'hommes secs, sans entrailles, quoiqu'ils puissent avoir le cœur aussi sensible que quiconque, et permet, tout au moins à certains, dans la pratique, l'exercice d'un égoïsme à courte vue.

Contre eux se fait le mouvement historique.

Une foule d'interventions dans les rapports entre le travail et le capital se sont, en effet, produites en tout pays. Un grand nombre de doctrines ont orienté les esprits, dans cet ordre d'idées, vers des préoccupations morales. L'influence des religions, catholique ou protestante, s'est fait sentir. Tout spécialement le pape Léon XIII, retrouvant l'inspiration des doctrines du moyen âge, de saint Thomas d'Aquin en particulier sur « le juste salaire », formule explicitement les devoirs que comporte cette expression : « Travailler, énonce l'Encyclique *Rerum Novarum*, c'est exercer son activité dans le but de se procurer ce qui est requis pour les divers besoins de la vie elle-même... Que le patron et l'ouvrier fassent donc de telles conventions qu'il leur plaira; qu'ils tombent notamment d'accord sur le chiffre du salaire; au-dessus de leur libre volonté, il est une loi de justice naturelle plus élevée et

1. TARDE. *Psychologie Economique*, t. II, p. 32.

plus ancienne, à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. Que si, contraint par la nécessité ou poussé par la crainte d'un mal plus grand, il accepte des conditions dures, d'ailleurs, impossibles à refuser, parce qu'elles sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre de travail, c'est là subir une violence contre laquelle la justice proteste. »

L'encyclique indique en outre, implicitement que le salaire doit pourvoir non seulement à l'entretien de l'individu, mais à l'entretien de la famille. C'est sous la plume d'un catholique fervent, dont le rôle comme on le verra est éminent dans la création des Caisses d'allocation, M. Romanet, que nous lisons : « Il y a pour nous catholiques, dans l'intérêt que nous devons porter à la famille ouvrière, un motif plus élevé qui découle des paroles mêmes de l'Évangile, dans lequel Notre-Seigneur nous dit : « Aimez-vous les uns les autres. » « Ce que vous aurez fait au plus petit d'entre les miens, c'est à moi que vous l'aurez fait. »

« ... Ces petits, ce sont les enfants qui incarnent la faiblesse et qui, dans beaucoup de familles, sont une lourde charge pour leurs parents (1). »

Les inspirations de cette nature ont, de tout temps, trouvé crédit près de nombreux industriels, et les œuvres d'initiative patronale sont depuis longtemps nombreuses. Mais, jamais avec autant de netteté que depuis la guerre, elles n'ont influencé les considérations relatives au salaire même. C'est que les circonstances font mieux ressortir qu'à aucune autre époque la valeur sociale du père de famille, indépendamment de sa valeur comme travailleur.

1. ROMANET. Les allocations familiales. *Chronique sociale de France*, mai 1922.

La famille, avons-nous dit, apparaît comme le foyer de renouvellement nécessaire de la main-d'œuvre et, par là, comme la condition initiale de la production future, notre moyen de concurrence et d'activité. L'industriel qui doit se préoccuper de l'usure et du remplacement de son matériel, pourrait-il rester indifférent à l'usure et au renouvellement de la main-d'œuvre ?

Le père de famille, par suite, représente une valeur bien supérieure à celle de l'homme sans enfants. Celui-ci travaille comme lui, mais en même temps, le premier assure la durée et la continuité du travail; il assure en quelque sorte la société contre le risque de manquer de l'un des agents essentiels de la production ; de même que des champs encore inexploités font l'objet de mille tentatives et d'options, de même la famille est un foyer d'avenir à l'entretien duquel le producteur éclairé accepte de contribuer.

L'intérêt du producteur n'est pas seulement un intérêt se rapportant à l'avenir. Il a dans le père de famille un collaborateur dès maintenant plus sûr, plus fidèle, plus constant. D'autres diront qu'il s'assure un esclave, toute velléité de révolte ou de résistance étant interdite à celui auquel ses charges de famille imposent parfois, en effet, une dure discipline. Mais il n'en sera pas ainsi si, précisément, le père de famille ne supporte pas, de ce fait, une charge plus lourde que les autres, et si les conditions nouvelles de détermination du salaire le rendent, ce qui devrait à coup sûr exister, au moins l'égal de tous les salariés. Ce qui reste vrai, c'est que la pondération, la réflexion, dans certains cas l'attachement l'amènent à reconnaître les efforts faits, et qu'une moindre mobilité dans l'existence, fait de lui le collaborateur

le plus précieux. C'est donc dès maintenant que le père de famille doit être un salarié, non pas privilégié, mais non inférieur en indépendance, relativement aux autres salariés.

Ainsi la famille, en rendant possible et constant l'approvisionnement de la main-d'œuvre, coopère à la production, et le père de famille représente une valeur sociale supérieure à celle de l'homme sans enfants. L'employeur a, par suite, un intérêt, non pas seulement lointain mais immédiat, à mettre la famille dans les conditions de vie les meilleures possibles, et dans la situation où elle peut se maintenir en état de vigueur physique et d'équilibre moral.

Si la famille a l'intérêt social dont nous parlons, il est cependant certain, *a priori* même, et avant que la démonstration en soit apportée, que le salaire n'est pas établi en considération de la famille. Il existe bien, à cet égard, des tentatives. On sait que dans la Nouvelle-Galles du Sud, le salaire minimum est légal. Il est déterminé par des commissions de salaires. Ces commissions avaient, en 1919, porté le salaire minimum à 3 livres 17 shillings par semaine, avec la préoccupation d'assurer « la subsistance d'une famille de 4 personnes ». Cette réglementation souleva d'ailleurs des protestations si vives qu'elle ne fut pas maintenue, du moins sous cette forme; la tentative d'instituer un salaire familial minimum fit place à la décision de ne prendre en considération, pour la détermination du minimum de salaire, que les besoins de l'ouvrier et de sa femme. Toutefois, un projet existe, dont le vote n'a pas encore eu lieu croyons-nous, d'après lequel chaque employeur, à titre de compensation, doit verser désormais à l'Etat une taxe proportionnelle au nombre des ouvriers qu'il occupe. Ces taxes alimenteraient

ce qu'on a appelé « le fonds d'entretien des enfants ». Ce fonds serait géré par l'Etat qui distribue à l'ouvrier une allocation pour chacun des enfants.

C'est une organisation dont les Caisses de compensation reproduisent, inconsciemment, l'objet.

Mais par cet exemple on voit que, fût-ce dans le pays où les tendances socialistes sont le plus développées, le fait d'envisager le salaire comme de nature à répondre à des besoins « familiaux », fussent-ils de 2 enfants, se heurte à d'extrêmes difficultés et à des résistances.

C'est que l'employeur qui serait amené à tenir compte, ne fût-ce qu'accessoirement, du nombre des enfants dans la détermination du salaire, devrait ensuite établir uniformément tous ses salaires sur cette base étrangère aux résultats du travail. Il paierait aux célibataires ou aux ménages sans enfants de véritables primes (1), à moins que le moyen ne soit trouvé, comme il l'a été par les Caisses de compensation, de séparer les deux éléments de la rémunération : l'un restant la rémunération du travail, l'autre contribuant aux dépenses d'entretien du ménage.

En dehors de cas de décomposition de ce genre, le salaire n'étant pas fixé en fonction des besoins familiaux, il faut bien remarquer que les augmentations de salaire qui se bornent à suivre les augmentations du coût de la vie sont, par leur généralité même, peu favorables aux familles ouvrières comptant de nombreux enfants.

1. M. MARC AUCUY écrit dans le *Bulletin de la Chambre Syndicale des Industries du papier* : « On ne donne au père de famille un salaire à peine suffisant qu'à condition de gratifier scandaleusement le célibataire » (1^{er} juin 1922).

*
* *

Que les salaires subissent l'influence du coût de la vie, nul ne l'ignore. Mais le coût de la vie de combien de personnes ? Ici, le nombre joue un rôle essentiel, et il faut voir dans quelle mesure indirecte les salaires peuvent être influencés par le nombre des membres de la famille.

La première influence ne se mesure pas exactement par le nombre des membres de la famille. Le coût de l'existence retentit sur une famille de 5 personnes, avec une force qui se multiplie par le nombre même des personnes à nourrir. Quand on constate qu'initialement le salaire égal à x suffit à la rigueur à nourrir 4 personnes, le coût de la vie pour chacun augmentant dans la proportion du double, le salaire pour rester le même et suffire aux besoins de ces 4 personnes, devrait être l'équivalent de ce qu'il eût fallu antérieurement pour nourrir 8 personnes, et par suite, être égal à deux. Mais si la famille se compose de 5 personnes au lieu de 4, une insuffisance de rémunération égale à 1, devient une insuffisance de rémunération égale à 2. Et ainsi de suite.

Ajoutons que les augmentations de salaire, basées sur l'élévation du coût de la vie, ont jusqu'à ce jour été obtenues par les célibataires et mariés sans enfants, et que ces augmentations ont souvent abouti à mettre, dans les mains de ceux-ci, des moyens de paiement leur permettant de surenchérir en quelque sorte dans leurs acquisitions. Il est résulté, par là, de la hausse même, générale et uniforme des salaires, une nouvelle hausse du coût de la vie, provoquée par le fait que

les nouveaux salaires couvraient au delà des besoins des célibataires ou des ménages sans enfants.

Les familles ouvrières chargées d'enfants ne touchaient, au contraire, de ce fait, qu'une part infime d'augmentation réelle, sinon même aucune dans l'augmentation nominale du salaire du chef de famille. Pour donner à cette indication, à coup sûr exacte, un caractère concret, expliquons qu'au cas d'augmentation de salaire de 20 % il se produit, ainsi que la constatation en a été fréquemment et aisément faite, une hausse parfois immédiate du coût de la vie. Dans certains cas, et notamment dans les villes où les ouvriers travaillant dans les usines de munition étaient très nombreux, on a vu, durant la guerre, chaque augmentation de salaire suivie immédiatement d'une augmentation correspondante du prix de toutes les denrées, vêtements, chaussures, etc. Mais fixons modérément la hausse moyenne due à cette élévation de salaire, à 8 %; on voit que le célibataire a encore, si le taux de l'élévation est de 20 %, une marge, et le bénéfice d'une augmentation réelle de 12 %; que le ménage ayant un ou deux enfants se trouve dans une situation à peu près identique à celle qui a précédé la double augmentation de salaire et du coût de la vie. Par contre, la véritable source de l'avenir de la race, la famille de 3 enfants et plus, voit ses dépenses augmenter, et l'élévation du salaire la laisser plus misérable qu'auparavant. Par surcroît, la mère de famille n'a pas ici les loisirs nécessaires pour s'assurer un salaire d'appoint.

L'opinion que nous exposons ici se trouve renforcée par l'examen des statistiques, qui nous renseignent sur l'élévation des salaires et du coût de la vie. Elles nous montrent que les salaires ont été impressionnés par le coût de l'existence,

mais que la considération de la famille nombreuse n'a aucune place dans ses variations ; en sorte que le raisonnement que nous nous croyions fondé à faire ci-dessus n'est en aucune façon démenti par les faits.

Les sources statistiques auxquelles nous pouvons recourir sont les enquêtes faites avant-guerre, par les soins de la Statistique générale de la France qui, tous les cinq ans depuis 1896, dresse, d'après les renseignements qui lui sont fournis par les Conseils des prud'hommes et par les maires des chefs-lieux des départements où il n'y a pas de conseils de prud'hommes, un questionnaire relatif aux salaires ordinaires des diverses catégories d'ouvriers. On trouve les résultats de cette enquête dans *Salaires et coût de l'existence à diverses époques jusqu'en 1910* (Paris, 1911). L'enquête a encore eu lieu, avec des moyens sans doute plus imparfaits, en 1916, et on en trouve les résultats dans le *Bulletin de la statistique générale de la France* de juillet 1917.

Au début de 1921, l'enquête a été reprise. Elle offre, d'après les indications mêmes de la Statistique générale de la France, de moindres garanties que les enquêtes précédentes, les évaluations ayant un caractère beaucoup plus incertain, bien que fournies par les mêmes autorités, mais la nouveauté des situations prête à des difficultés d'appréciation.

On en trouve l'analyse dans une étude spéciale de M. Dugé de Bernonville, publiée par le *Bulletin de la Statistique générale de la France* en juillet 1921.

Cette enquête porte sur 38 professions masculines et 7 professions féminines, et pour obtenir des indices généraux par professions, on a calculé les moyennes des chiffres fournis par toutes les villes (Paris excepté) soit pour les salaires ho-

raires, soit pour les salaires journaliers, afin de pouvoir les comparer.

L'analyse détaillée de Dugé de Bernonville lui permet de considérer — sous le bénéfice des réserves ci-dessus faites — que, par rapport à 1911, dans l'ensemble des villes autres que Paris, « l'augmentation des salaires journaliers ressort à 310 % pour l'ensemble des 38 professions masculines, et 312 % pour les 7 professions féminines envisagées (1). »

Il est à remarquer que cette augmentation moyenne n'est pas uniforme, et qu'elle varie considérablement de département à département, et suivant les professions envisagées.

Les chiffres font ressortir que cette augmentation est surtout sensible pour les professions qui étaient les moins rémunérées avant la guerre, et ceci, parce que l'écart étant devenu naturellement plus grand entre le salaire inférieur et le coût de la vie, il fallait un salaire plus élevé pour le combler.

L'indice est en effet de 378 % pour les briquetiers, par exemple ; de 350 % pour les tisserands, tonneliers ; tandis que pour les imprimeurs-relieurs, il n'est que de 275 à 280 %.

De même, l'augmentation varie de département à département. Pour 1921, l'indice des salaires journaliers des professions masculines varie depuis 12 fr. 50 (Basses-Alpes) jusqu'à 27 francs (Ardennes, Seine).

Il est intéressant de noter que les départements où les salaires ont le plus augmenté sont d'abord les départements libérés, sauf la Meurthe-et-Moselle et la Meuse, puis les départements comme l'Aveyron, le Puy-de-Dôme, le Cantal, la Vendée, où le niveau des salaires était relativement bas avant

1. *Bulletin de la Statistique générale de la France*, juillet 1921, p. 330.

la guerre, et ceci pour la même raison que nous indiquions plus haut.

Dans les 86 départements sur lesquels a porté l'enquête et pour lesquels on a pu calculer les moyennes de salaires de 1921, 28 départements, soit près d'un tiers, ont un indice de salaire journalier de 17 à 19 francs, et 46, soit plus de la moitié, ont un indice journalier de 15 à 19 francs. 8 départements seulement ont un indice inférieur à 15 francs, et le reste varie de 20 à 25 francs.

Nous donnons ci-après le tableau des salaires comparés des professions masculines en 1921, 1916 et 1914, dans les chefs-lieux des divers départements, d'après les indications des conseils de Prud'hommes ou des Maires.

(Voir tableau page suivante)

Salaires comparés des professions masculines en 1921, 1916 et 1911 dans les chefs-lieux de départements d'après les évaluations des Conseils de Prud'hommes ou des Maires.

DÉPARTEMENTS	Indice des salaires journaliers ordinaires			Indice pour 1921 base 100 en 1911
	1921	1916	1911	
Ain	16,10	5,65	4,50	358
Aisne	26,03	—	4,98	523
Allier	21,82	5,86	5,26	415
Alpes (Basses-)	12,50	4,63	3,90	321
Alpes (Hautes-)	16,47	5,76	3,83	430
Alpes-Maritimes	19,63	5,09	5,07	387
Ardèche	13,91	4,33	3,94	353
Ardennes	27,13	—	5,62	483
Ariège	12,72	5,20	4,62	275
Aube	—	6,67	5,97	—
Aude	18,86	5,25	3,98	474
Aveyron	21,79	—	4,04	539
Belfort	—	—	5,93	—
Bouches-du-Rhône	21,22	6,07	6,00	354
Calvados	18,24	6,62	4,90	372
Cantal	19,42	5,45	3,92	495
Charente	15,73	5,54	4,58	343
Charente-Inférieure	17,72	5,65	4,88	363
Cher	17,07	6,74	4,86	351
Corrèze	16,00	—	4,40	364
Corse	16,91	4,88	4,55	372
Côte-d'Or	22,09	6,12	5,36	420
Côtes-du-Nord	15,52	5,00	4,22	368
Creuse	16,47	4,72	4,69	351
Dordogne	17,44	4,99	4,31	405
Doubs	18,50	6,31	4,98	371
Drome	17,76	5,47	4,94	360
Eure	16,09	5,83	4,59	351
Eure-et-Loir	18,45	5,79	5,03	367
Finistère	15,61	4,63	3,93	398
Gard	18,70	5,42	4,65	402
Garonne (Haute-)	18,94	6,06	5,20	364
Gers	13,85	—	3,55	390
Gironde	21,30	6,66	4,96	429
Hérault	20,59	6,14	4,82	427
Ille-et-Vilaine	16,79	6,84	4,50	373
Indre	19,15	4,93	4,66	411
Indre-et-Loire	18,47	6,04	5,42	341
Isère	21,53	6,51	5,22	412
Jura	17,72	5,58	4,78	371
Landes	14,78	5,26	3,69	401
Loir-et-Cher	17,87	5,36	4,11	435

DÉPARTEMENTS	Indice des salaires journaliers ordinaires			Indice pour 1921 base 100 en 1911
	1921	1916	1911	
Loire	21,86	7,09	5,41	404
Loire (Haute-)	15,75	4,81	3,87	407
Loire-Inférieure	19,55	6,82	5,43	360
Loiret	18,87	5,51	4,85	389
Lot	14,68	4,78	3,50	419
Lot-et-Garonne	15,33	5,31	4,25	361
Lozère	13,60	4,60	3,59	379
Maine-et-Loire	18,31	4,76	4,51	406
Manche	—	6,19	4,13	—
Marne	21,77	6,44	5,18	420
Marne (Haute-)	21,22	—	4,88	435
Mayenne	17,24	5,72	3,99	432
Meurthe-et-Moselle	21,99	—	6,02	365
Meuse	19,37	5,63	5,41	358
Morbihan	14,74	5,05	3,96	372
Moselle	21,01	—	—	—
Nièvre	19,62	—	4,85	405
Nord	21,32	5,63	5,16	413
Oise	23,34	—	5,60	417
Orne	17,32	5,62	4,23	409
Pas-de-Calais	25,15	6,42	4,30	584
Puy-de-Dôme	20,66	—	4,07	508
Pyrénées (Basses-)	16,96	4,87	4,11	413
Pyrénées (Hautes-)	16,62	5,08	4,61	360
Pyrénées-Orientales	18,10	5,23	4,71	384
Rhin (Bas-)	20,72	—	—	—
Rhin (Haut-)	18,42	—	—	—
Rhône	26,05	7,45	6,04	431
Saône (Haute-)	18,15	5,37	4,60	395
Saône-et-Loire	17,64	5,63	4,91	359
Sarthe	—	6,21	4,60	—
Savoie	17,56	5,45	4,78	367
Savoie (Haute-)	18,22	5,83	4,70	388
Seine	27,52	8,95	7,78	354
Seine-Inférieure	21,72	7,41	5,35	406
Seine-et-Marne	23,12	—	6,24	370
Seine-et-Oise	24,20	7,81	6,87	352
Sèvres (Deux-)	16,66	5,39	4,68	356
Somme	22,20	—	4,41	503
Tarn	15,41	4,85	4,02	383
Tarn-et-Garonne	15,55	4,23	3,77	412
Var	16,64	5,19	4,79	347
Vaucluse	18,40	5,73	4,93	373
Vendée	17,02	4,32	3,72	458
Vienne	17,51	5,58	4,68	374
Vienne (Haute-)	18,56	5,56	4,50	412
Vosges	21,24	6,46	4,66	456
Yonne	17,89	5,83	5,01	357
Ensemble	18,79	5,69	4,77	392

En ce qui concerne Paris, une enquête a été faite par le Groupe des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes qui créera la Caisse de compensation de la Région parisienne en mai-juin 1920. L'enquête a porté sur 75.000 ouvriers adultes, 15.000 ouvrières et 6.000 jeunes gens de moins de 18 ans. Nous ne pouvons entrer dans le détail de cette enquête, extrêmement minutieuse, et qui a été résumée par M. de Bernonville, dans le *Bulletin de la Statistique générale de la France* de juillet 1921. Il en ressort en moyenne que le salaire minimum garanti du manœuvre était de 17 francs par jour en 1921, alors qu'en 1914, le minimum pratiqué était de 4 fr. 50, soit une augmentation de 377 %, tandis que le salaire de l'ouvrier qualifié, allant jusqu'à 30 francs par jour en moyenne en 1920, était inférieur d'un peu plus de moitié en 1914.

En ce qui concerne les industries textiles et du vêtement dans la région de Roubaix-Tourcoing, le consortium de l'industrie textile, qui a pris l'initiative d'une Caisse de compensation particulièrement active, a procédé à une enquête au début de 1921 sur les salaires payés à cette époque dans divers centres de filature et de tissage aux ouvriers et aux ouvrières.

D'après les chiffres de cette enquête, les salaires apparaissent sensiblement plus élevés dans la région Roubaix-Tourcoing que partout ailleurs, et nous verrons plus loin que c'est la région aussi où les allocations familiales sont de beaucoup supérieures aux autres. Pour les ouvriers fileurs en particulier, on peut constater des écarts qui vont jusqu'à 1 franc par heure, entre les salaires payés dans la région de Roubaix-Tourcoing, et ceux payés dans d'autres régions de travail textile, les Vosges, l'Isère et le Tarn, et même la Seine-Inférieure.

Voici quelques chiffres relevés dans cette enquête, avec ceux correspondants pour 1911, et l'indice d'augmentation ; on notera toutefois qu'il s'agit de salaire horaire et non pas journalier.

OUVRIERS TISSEURS

	1921	1911	
	Salaire par heure	Salaire par heure	Augmen- tation %
	—	—	—
Roubaix	2,65	0,40	562
Elbeuf	2,05	0,375	447
Rouen	1,465	0,30	388
Epinal	2,00	0,35	471
Mazamet.	2,00	0,375	433

Il est à remarquer qu'avant la guerre également, les salaires étaient plus élevés à Roubaix que partout ailleurs.

L'enquête que nous analysons nous fournit, parallèlement aux salaires, des renseignements sur l'évolution du coût de la vie, qui sont indispensables à confronter avec les premiers, pour que l'on puisse se rendre compte de l'augmentation réelle, et non pas seulement nominale du salaire, étant bien entendu que ces salaires, ne tenant pas compte du nombre des membres qui composent la famille, ne font apparaître d'augmentation réelle que pour les célibataires et les ménages sans enfant, non pour la famille nombreuse, ainsi que nous l'avons avancé.

Ces données sur le coût de la vie sont fournies par les enquêtes périodiques de la Statistique générale de la France auprès des maires des villes de plus de 10.000 habitants. Elles portent sur les denrées de première nécessité et donnent

lieu à l'établissement d'indices trimestriels. Tout spécialement, mais seulement à partir de 1920, les commissions départementales d'évaluation du coût de la vie donnent des renseignements trimestriels extrêmement précieux.

Le tableau suivant, emprunté à l'ouvrage de M. Bézard-Falgas intitulé *les Syndicats patronaux de l'Industrie Métallurgique*, résume le mouvement parallèle du coût de la vie et des salaires dans la Région parisienne, au cours des années 1920 et 1921, et par rapport à 1914 :

HAUSSE MAXIMA PAR RAPPORT A 1914

Dates	Coût de la vie	Salaires
2 ^e trimestre 1920	341 %	377 %
3 ^e trimestre 1920	363 %	377 %
4 ^e trimestre 1920	370 %	377 %

Soit que l'on considère ces premiers résultats synthétiquement rassemblés, soit que l'on fasse le même examen d'après les dépenses de pension pour la nourriture et le logement, ou encore d'après les dépenses d'une famille pour l'achat des principales denrées, on voit que le coût de la vie aurait presque quadruplé, en moyenne, de 1911 à 1921, et que le chiffre des salaires a augmenté dans une proportion moyenne insensiblement plus élevée, quoique d'une façon qui n'est point absolument égale suivant les régions, suivant les professions exercées et suivant les moments (1).

1. Mais tandis que les salaires ont été augmentés sous la pression de l'élévation du coût de la vie, il faut remarquer qu'ils ont été diminués dès qu'une diminution s'est faite dans les prix.

Depuis janvier 1921, des réductions de salaire ont été opérées dans diverses

Voici les indices comparés des salaires journaliers des manœuvres dans les industries des métaux et des prix de détail des denrées depuis 1917 :

	Salaires	Prix des denrées		Salaires	Prix des denrées
<i>Paris.</i>	—	—	<i>Bourges.</i>	—	—
Mars 1917. .	100	100	2 ^e trim. 1917.	100	100
Juillet 1918 .	144	140	4 ^e trim. 1917.	125	132
Avril 1920. .	213	244	1 ^{er} trim. 1920.	233	189
Mars 1921. .	200	244	3 ^e trim. 1920.	250	224
—	—	—	3 ^e trim. 1921.	233	233
<i>Calais.</i>			<i>Nantes.</i>		
4 ^e trim. 1917.	100	100	1 ^{er} trim. 1917.	100	100
2 ^e trim. 1919.	180	151	4 ^e trim. 1918.	177	180
4 ^e trim. 1920.	262	225	1 ^{er} trim. 1920.	268	207
1 ^e trim. 1921.	259	217	4 ^e trim. 1920.	298	280
—	—	—	2 ^e trim. 1921.	240	214
<i>Lyon.</i>			<i>Grenoble.</i>		
2 ^e trim. 1917.	100	100	1 ^{er} trim. 1917.	100	100
1 ^{er} trim. 1918.	131	118	2 ^e trim. 1918.	142	163
3 ^e trim. 1918.	153	137	2 ^e trim. 1919.	217	179
4 ^e trim. 1920.	186	241	1 ^{er} trim. 1920.	237	213
—	—	—	1 ^{er} trim. 1921.	217	228
<i>Bordeaux.</i>			<i>Le Havre.</i>		
2 ^e trim. 1917.	100	100	4 ^e trim. 1917.	100	100
1 ^{er} trim. 1918.	125	146	4 ^e trim. 1918.	143	140
2 ^e trim. 1920.	226	227	4 ^e trim. 1919.	164	157
2 ^e trim. 1921.	200	181	1 ^{er} trim. 1920.	200	158
—	—	—	2 ^e trim. 1921.	177	203

régions, et il est intéressant de voir dans quelle proportion. A Roubaix, la prime de cherté de vie a été diminuée de 0 fr. 15 l'heure à partir du 14 mars. A Troyes, après un accord intervenu entre les délégués patronaux et les délégués ouvriers, le 2 mars, les salaires doivent suivre les variations du coût de la

De l'ensemble de ces documents, empruntés à des enquêtes officielles, et qui paraissent donner une expression exacte des réalités, il ressort nettement, ainsi que nous en avons produit l'affirmation théorique, que le salaire, impressionné par le coût de la vie, se borne à suivre en somme une marche à peu près parallèle.

Si des facilités de vie exceptionnelles ont été données à certains, c'est d'abord que les chiffres dont nous faisons état ne sont que des moyennes; c'est ensuite que ces élévations de salaire, répondant à l'appel d'un besoin ou d'une nécessité qui n'a pas le caractère individuel, puisque c'est non seulement le besoin de l'ouvrier qui est en cause, mais celui de la famille « normale » qu'il doit faire vivre, le célibataire, le

vie constatées par les Commissions départementales dont nous avons parlé, toute variation de 6 % de l'indice du coût de la vie entraînant une variation correspondante de 0 fr. 10 par heure de l'indemnité de cherté de vie; ces salaires ont été réduits à partir du 7 mars. A Mazamet, également, après même accord, les salaires ont été réduits le 14 avril de 10 %.

Nous empruntons également à M. BÉZARD-FALGAS le tableau ci-dessous établissant une comparaison entre les baisses du salaire et les baisses du coût de la vie dans certaines régions industrielles.

Villes	BAISSE DES SALAIRES			
	Baisse du coût de la vie	Manœu- vres	Profes- sionnels	Femmes
—	—	—	—	—
	%	%	%	%
Troyes.	18,6	13,3	10,9	12,6
Bordeaux.	21,9	—	14,3	12,6
Grenoble	20	14,1	—	16,7
Nantes.	26,1	20,7	18,8	19,4
Nancy	25,5	16,9	16,1	21,8
Dunkerque	19,2	8,6	6,6	19,2
Lille.	19	11,4	9,4	—
Roubaix	19	11,4	9,1	—
Calais	19,2	19,1	15	16,1

ménage sans enfants, ou le ménage à enfant unique sont favorisés. Le mode d'établissement actuel du taux des salaires n'en assure pas la stricte proportion aux besoins de la famille réelle. Tandis que dans l'élévation de ce taux de salaire entrent en considération les besoins de ce qu'on appelle « une famille normale » (expression dérisoire puisqu'elle n'envisage qu'un minimum d'enfants, quatre personnes, y compris les parents) on peut remarquer — et les enquêtes faites l'ont amplement démontré — que cette élévation n'est en fait une élévation réelle que pour l'ouvrier célibataire ou le ménage qui compte deux ou trois personnes. Le célibataire en particulier, qui reçoit le même salaire que le père de quatre ou huit enfants, a eu parfois à sa disposition des salaires disproportionnés à ses besoins personnels, et chaque aggravation du coût de la vie lui a été profitable. Ce qu'il y a de paradoxal dans cet établissement uniforme du taux du salaire, c'est qu'il faut qu'il en soit ainsi, pour que le père de famille arrive à nourrir ses enfants, et c'est quand le célibataire ou l'époux sans enfant gagnent plus qu'il ne leur est nécessaire, que le père de famille arrive à recevoir à peu près ce qui lui est indispensable pour l'entretien des siens. Quant à la famille vraiment « nombreuse », il est certain qu'au taux actuel des salaires, et sur cette seule ressource, en aucun cas elle ne peut vivre « une vie saine et honnête ». Or, par son renouvellement d'enfants en bas âge, elle apporte un fardeau constant qui ne permet point à la mère retenue au foyer de contribuer par son travail extérieur au salaire insuffisant du mari. Cette situation oblige les petits, à peine sortis de l'enfance, à chercher à gagner leur vie, et les condamne souvent à ne devenir que des manœuvres, ou à s'anémier et à dépérir

par suite d'un travail trop dur et d'une nourriture insuffisante.

Ainsi se creuse de plus en plus l'inégalité vraiment inique qui existe entre celui dont les bras sont chargés, outre le fardeau de l'outil, du fardeau des enfants, et celui qui se dérobe à cet égard à toute charge, et vit seul et libre, largement, du même salaire qui nourrit à peine la famille de son camarade de travail.

Ce que ne peut faire l'employeur isolé (donner un salaire différent, en tant que salaire rétribution du travail, à l'ouvrier chargé de famille, et à celui qui vit seul), les Caisses de compensation sont venues le réaliser. Elles ont pu établir la différenciation nécessaire entre les deux éléments essentiels qu'il faut considérer : le salaire, qui est donné en échange du travail, le même pour tout ouvrier de la même catégorie, dans les mêmes conditions de travail, et ce qu'on a d'abord appelé « le sursalaire », puis « l'allocation familiale », qui est donné pour les enfants, pour assurer leur existence même et leur entretien.

CHAPITRE III

HISTORIQUE DES CAISSES DE COMPENSATION

L'idée des caisses d'allocations familiales, dites « Caisse de compensation », est née dans un centre industriel d'une grande activité et pendant la guerre, à une époque où les bénéfices des industries travaillant pour l'armée étaient considérables, en même temps que le coût de la vie rendait les hauts salaires des ouvriers en partie illusoire.

Cette idée a eu son initiateur et animateur en la personne d'un ingénieur aujourd'hui très connu, et qui est comme le prototype de ces ingénieurs auxquels on a parfois voulu appliquer le qualificatif un peu singulier d'ingénieurs sociaux. Il n'avait pas une formation économique particulière, c'était un technicien ; mais les ouvriers qu'il dirigeait lui étaient connus ; leurs besoins ne le laissaient pas indifférent, et il est probable que, dans l'intérêt même du travail, il avait été amené à reconnaître que la sollicitude de l'ingénieur ou du patron est un facteur utile de rendement.

M. Romanet, administrateur-directeur des établissements Joya (grosse construction métallique, chaudronnerie, cuivre, fontes, tôles de fer), puisait, de plus, dans ses convictions chrétiennes (1) et dans l'inspiration évangélique, un senti-

1. E. ROMANET. *Le salaire familial*, V, p. 4.

ment tout particulier des devoirs de l'industriel et du patron vis-à-vis des ouvriers.

On a vu que le pape Léon XIII, en particulier, a été l'inspireur d'un mouvement de sollicitude ouvrière et d'action sociale inspiré par des théories très anciennes, puisqu'elles s'apparentent à celles des Pères de l'Eglise, et tout spécialement à celles de saint Thomas d'Aquin, sur le juste salaire.

L'Encyclique *Rerum Novarum* avait posé pour tous les fils de l'Eglise les bases d'une attitude équitable à l'égard de la classe ouvrière. M. Romanet avait à l'égard de son personnel ouvrier des sentiments qui s'inspirent de cette tendance.

Depuis lors, il est devenu, non sans raison d'ailleurs, une véritable gloire locale.

L'Académie des sciences morales et politiques lui a attribué en 1921 l'une de ses plus hautes récompenses, le prix Corbay, destiné à « celui qui aura produit l'œuvre la plus utile dans l'ordre des sciences, des arts, des lois, de l'agriculture, de l'industrie et du commerce ». Il a été appelé partout pour exposer ses généreuses idées sociales, et en assurer la diffusion. Dans sa région, il a été un animateur merveilleux.

Surpris lui-même, semble-t-il, par l'ampleur du mouvement né de l'organisation pratique qu'il avait envisagée, il s'est depuis, lancé à corps perdu dans cette forme d'action spéciale; il recherche sans cesse de nouveaux adhérents, et son esprit fertile s'essaie, après avoir si bien réussi dans le monde industriel, à rendre maintenant pratique une organisation analogue pour l'agriculture.

Affable, courtois, bienveillant, enthousiaste et tenace, sincère, d'une activité inlassable, en même temps qu'infiniment modeste et dévoué, il a conquis à sa manière de voir une

foule d'industriels, comme il eût pu le faire en leur proposant un outil perfectionné répondant à l'attente et aux besoins de tous. Le II^e Congrès national des Caisses de compensation s'est tenu, par un juste hommage rendu à son effort personnel, à Grenoble, le 22 mai dernier, et c'est autant à lui qu'à l'œuvre même dont on pouvait mesurer les progrès, que s'adressait l'hommage des congressistes venus de toutes les régions de la France.

Aucun hommage n'est plus juste ni plus significatif.

Ce qui fait parfois la force de séduction du socialisme, c'est le caractère imprécis, sinon de ses critiques, du moins de ses constructions ; il amène ainsi à lui la foule des mécontents. Il exerce aussi sur les purs intellectuels, souvent très éloignés des réalités, une attraction profonde. Mais, un industriel ou un commerçant ne se laissera pas entraîner par une œuvre utopique ; il n'appréciera qu'un ouvrage technique, quelque chose de réel ; il demandera à voir la maison ; d'un œil exercé il en inspectera les fondations, l'échafaudage, la charpente, la construction. Quel que soit le métier qu'il exerce, si on lui apporte le schéma d'un perfectionnement à réaliser dans son outillage ou dans son organisation, il en mesurera de suite les avantages ou les inconvénients pratiques, il les mettra en balance ; ce ne sont pas des théories, ce sont des faits qui le déterminent.

C'est un véritable outil perfectionné qu'apportait M. Romanet, et de la même nature que ceux qu'il avait coutume d'envisager quand il s'agissait de perfectionner des procédés de soudure de la grosse tôle de fer. Tout le monde était d'accord sur le problème qui se posait. La constatation mathématique pouvait se faire que, dès la fin de l'année 1916, certains ou-

vriers chargés de famille n'avaient pas un salaire suffisant pour vivre, tandis qu'au contraire les célibataires, les ménages sans enfant, ceux qui étaient peu chargés de famille, ou dont les enfants étaient en âge de travailler, avaient une vie beaucoup plus facile que jadis.

Les salaires, accrus par suite de la pénurie de main-d'œuvre et de l'augmentation des profits, s'étaient en effet établis à des niveaux assez élevés. Seulement, le coût de la vie en haussant de son côté avait rendu le bénéfice des hauts salaires presque illusoire, et même tout à fait illusoire quand les charges de famille agissaient de tout leur poids. Parmi ces charges, les enfants ont toujours été la plus lourde; ils devenaient une charge bien plus écrasante à cette époque où les difficultés de ravitaillement et de la nourriture croissaient de jour en jour. Ce fardeau cependant, il était indispensable de le conserver, et même de l'accroître dans toute la mesure possible, puisque c'était lui seul qui représentait l'avenir.

En bon ingénieur qui ne se détermine que sur des données sûres, M. Romanet fit une enquête dont il donne les résultats dans sa brochure intitulée : *le Salaire familial*, conférence faite, le 27 octobre 1918, à l'Union fraternelle du Commerce et de l'Industrie, à Lyon.

« Sous le nom de « Ruche populaire de Saint-Bruno », il existait à Grenoble, dit-il, depuis 1906, dans le vivant quartier ouvrier du Cours Berriat, une Mutualité chrétienne groupant des ouvriers, des bourgeois et des commerçants.

« Depuis le début des hostilités, cette œuvre, comme beaucoup d'autres, était un peu en sommeil. Mais les quelques membres du Comité restés à Grenoble continuèrent à tenir des réunions mensuelles.

« Le 4 octobre 1916, au cours d'une de ces réunions, quelques ouvriers, appartenant au personnel de la maison Régis Joya, signalèrent que les charges de famille pesaient lourdement sur certains, et que les salaires ne permettaient pas aux familles nombreuses d'équilibrer leur budget, même en restreignant les dépenses. »

A la suite de ces indications, des enquêtes furent faites auprès de huit ouvriers de l'usine choisis parmi les plus assidus au travail, mais se trouvant dans des situations de famille différentes. Voici un résumé de ces enquêtes, qu'à raison de l'importance de chaque détail, nous reproduisons.

1° Ouvrier seul.

L'enquête faite auprès de cet ouvrier permit de conclure, que les frais de pension, de chambre, de blanchissage, d'entretien, les menus frais de tabac, d'apéritif et autres, lui permettaient non seulement d'équilibrer ses recettes et ses dépenses, mais de réaliser chaque mois une petite économie de 25 à 30 francs. « La conversation avec cet ouvrier montra nettement qu'on était en face de l'individu égoïste, faisant son travail sans ambition, considérant qu'il n'avait aucune obligation envers la société et ne se préoccupant nullement de l'avenir du pays. Il déclara que s'il trouvait une occupation plus avantageuse ailleurs, il changerait de ville sans hésitation, son déménagement n'étant pas de nature à l'inquiéter. C'était le vieux célibataire, ne se fixant nulle part, et sur la constance duquel aucun patron ne saurait compter. »

2° *Ménage composé du mari et de la femme.*

Le mari et la femme travaillaient et n'avaient pas d'enfant.

Les repas étaient pris à la maison, achetés partiellement dans un restaurant et partiellement chez les commerçants du quartier. Malgré le prix de revient élevé des achats faits dans ces conditions, les recettes et les dépenses s'équilibraient facilement, et on réalisait une économie de 30 à 40 francs par mois.

3° *Ménage composé de la mère veuve, d'un jeune homme de 19 ans, réformé, et d'une jeune fille de 18 ans.*

Le jeune homme travaillait à l'usine, où était le père de son vivant. La jeune fille était couturière, la mère faisait des ménages, trois heures par jour.

Le cahier de ménage faisait ressortir des dépenses très mesurées : pas de vin ; du lait, moins cher, comme boisson courante. Rarement de la viande, même à midi, au repas principal cependant. En somme, régime très peu substantiel, dont la santé délicate des deux jeunes gens se ressentait certainement. Mais ainsi, le budget était équilibré.

4° *Ménage composé de 4 personnes : le père employé, la femme, deux garçons, 10 et 5 ans.*

L'état des recettes et des dépenses faisait ressortir un petit boni mensuel, car la femme travaillait pendant que les enfants étaient à l'école. Elle avait pris un marché de pantalons pour l'armée et elle sous-traitait elle-même une certaine par-

tie de ce travail. Grâce à cette petite opération commerciale, un bénéfice mensuel, d'environ 50 francs, restait dans le ménage.

5° Ménage composé de 5 personnes : le père, la mère, trois enfants de 12, 6 et 2 ans. On attendait le quatrième.

Le cahier de ménage, très bien tenu, faisait ressortir l'impossibilité matérielle d'équilibrer le budget.

Il n'entrait cependant dans cette famille qu'un litre de vin par jour ; la moyenne d'achat de la viande (cheval, gras double ou boudins) ne dépassait pas un franc par jour. Malgré cela, il y avait un découvert chez le boulanger, un autre chez l'épicier, et un troisième chez le propriétaire. L'ensemble des dettes représentait à ce moment-là près de 1.000 francs.

Cet ouvrier, remarque M. Romanet, était cependant très assidu à son travail ; il faisait partie d'une société de prévoyance, d'assurances et de retraites. Mais on se rendait compte que, devant les charges de plus en plus lourdes qui lui incombaient, l'homme s'aigrissait, et il arrivait à trouver terriblement injuste que, travaillant de toute son ardeur, tout le jour, il ne pouvait cependant gagner assez pour entretenir sa famille. « Si, après la guerre, disait-il, tous ceux à qui je dois exigent que je les paie, que devrai-je faire ? Si le patron refuse l'avance qui me sera nécessaire pour solder mes dettes, et si je suis poursuivi, trouverez-vous étonnant que je sois aigri au point de faire un mauvais coup ? »

« Or, dit M. Romanet, le cas de cette famille où le père travaille seul, la mère étant complètement absorbée par le ménage et les soins aux enfants, est fréquent. C'est de ces

familles nombreuses que les industriels et la société doivent se préoccuper, puisqu'elles sont l'avenir même de l'industrie et de la France. »

6° *Ménage composé de 6 personnes : le père, la mère, 1 garçon de 12 ans, 1 fille de 10 ans, 1 garçon de 4 ans, 1 garçon de 15 mois.*

Les dépenses étaient de beaucoup supérieures aux recettes, et, si on arrivait à vivre parcimonieusement, la seule raison en était que cette famille était originaire de la campagne, et que les parents restés au pays envoyaient chaque semaine de très importantes provisions. Sans cela, le salaire du père aurait été notoirement insuffisant.

7° *Ménage composé de 6 personnes : le père, la mère et quatre jeunes filles.*

Des quatre filles, trois étaient occupées dans des usines. Avec le père, quatre personnes sur six apportaient un salaire chaque quinzaine. On ne faisait pas de dettes, mais on ne pouvait faire d'économies.

8° *Ménage composé de 7 personnes, le père, la mère et 5 enfants ayant de treize à deux ans.*

Cette famille n'avait comme ressources directes que le travail du père. Les dépenses étaient les strictes nécessaires, et cependant, il y avait dans le ménage un déficit de près de 100 francs par mois.

De cette enquête, on peut rapprocher l'enquête faite en

Australie, en 1919 et 1920, par la Basic Wage Commission (1) et dont les résultats étaient que, alors que la moyenne du salaire par semaine était de 3 livres 17 shillings, pour la famille type de cinq personnes, il fallait à cette même famille pour vivre normalement 5 livres 16 shillings, ce qui revient à dire, ajoute M. Piddington, « que toute famille qui a trois enfants à élever reçoit seulement les 2/3 de ce qui lui est nécessaire pour vivre suivant un « human standard of life ».

Et lui aussi fait campagne pour obtenir qu'un salaire soit donné, proportionnellement au coût de la vie, et au nombre d'enfants que l'ouvrier nourrit et élève.

Jusque-là, M. Romanet n'apportait qu'une documentation de nature à fixer l'esprit d'un certain nombre d'industriels; bien peu d'entre eux d'ailleurs, rapprochés qu'ils sont pour la plupart de la vie de leurs ouvriers, ignoraient cet état de choses. C'est le remède qu'ils n'en revoyaient pas. Une élévation de salaire, uniformément étendue à tous, grevait lourdement l'industrie, sans profiter à ceux auxquels le patron s'intéressait humainement et comme patron. La famille nombreuse intéresse, le patron comme Français, faisant partie d'un foyer intellectuel et moral qui est la patrie, et combien il peut mesurer en pleine guerre, l'importance que présente pour la sauvegarde des énergies et des richesses du pays, une population qui croît rapidement. Comme industriel, il envisage non moins aisément les difficultés que présentera, après une tuerie comme celle de la guerre, le problème de la main d'œuvre; il voit l'industrie française compromise et

1. A.-B. PIDDINGTON, *The Next Step. A Family Basic income* Macmillan and Co.

incapable de rivaliser dans la concurrence sur les marchés extérieurs, si pour elle, les sources de l'approvisionnement du travail sont trop limitées.

Il sait encore pratiquement combien le célibataire est un ouvrier instable, pouvant à la fois changer de lieu et d'occupation ne s'attachant pas à l'usine et ne cherchant nullement ainsi à se perfectionner dans son travail. C'est en même temps et pour ces raisons mêmes, parmi les célibataires que se recrutent les « mauvaises têtes » d'autant plus promptes à dissocier, à désorganiser, à palabrer, qu'elles risquent moins elles-mêmes. Une augmentation uniforme de salaires doit-elle contribuer à accroître la situation de ces ouvriers les moins intéressants, et constituer une prime au célibat, contribuer à accroître l'égoïsme, et seconder le risque de dépopulation qu'il s'agit justement de combattre ?

D'un autre côté, peut-on augmenter le salaire des seuls chargés de famille ? C'est avouer alors que le salaire représente autre chose que la juste rémunération du travail ; c'est s'exposer au grief de ceux qui peuvent dire : « A travail égal, salaire égal », formule d'après laquelle le patron n'a pas à connaître ses ouvriers. Il reçoit d'eux un service, il leur paie ce service, suivant le cours représenté par le rapport d'intensité entre l'offre et la demande du travail.

C'est ici qu'intervient la technique du procédé de M. Romanet. Elle consiste à créer, en dehors de l'atelier et de l'usine, une œuvre particulière, autonome, indépendante, et à lui donner la mission de remplir à la place des industriels eux-mêmes, une action de sauvegarde matérielle et morale en faveur des ouvriers qui présentent, au point de vue social et au point de vue de l'industrie elle-même, l'intérêt le plus haut.

L'idée d'un organisme extérieur est déjà en elle-même intéressante, pour bien des raisons. Mais elle était, en l'espèce, infiniment originale : c'était l'idée des Caisses d'allocations.

Dans cette œuvre, il fallait grouper tous ceux qui avaient les mêmes intérêts, mais ces intérêts ne sont pas, du point de vue professionnel, absolument égaux ; ils sont proportionnels à l'emploi de la main-d'œuvre qui se trouve faite. On doit en assurer la charge à l'aide d'une sorte de mutuelle à laquelle chacun apportera son concours, égal à l'étendue de son risque propre. Ainsi, l'un n'assumera pas une part excessive de la charge qui doit retomber sur tous dans une proportion égale.

L'idée de la compensation du risque pour le rendre égal, est l'idée vraiment originale, ingénieuse, pratique, qui fut proposée par M. Romanet.

Bien avant cette époque, on avait vu, certes, des essais d'allocations patronales pour charges de famille, mais à titre de bienfaisance, très timidement, et surtout dans les très grandes entreprises, les chemins de fer, par exemple. En 1890, la Compagnie du Nord et celle de l'Orléans les inauguraient ; en 1892, la Compagnie du P. L. M. suivit leur exemple, puis les Compagnies minières. Mais, ces allocations sont limitées aux salariés dont le gain ne dépasse pas 2.000 francs par an ; elles sont de plus, infimes : 24 francs par an au 4^e enfant seulement ! Il a fallu la guerre et ses souffrances, et l'initiative qu'elle a suscitée dans cet ordre d'idées chez M. Romanet, pour que, dès l'idée semée, l'essor fût soudain et irrésistible.

En dehors des raisons d'ordre général que nous avons

indiquées, on peut expliquer par des circonstances locales et particulières au milieu, cette germination, et l'essor en fut de même favorisé par un esprit d'entente particulier, que la guerre contribuait à créer.

La maison Joya, d'où est parti l'élan, s'était intéressée, depuis longtemps déjà, aux œuvres ouvrières dans l'intérieur et au dehors de ses usines. Le milieu, ainsi qu'on le conçoit aisément, n'était pas de ceux qui, en se déroband à toutes initiatives, en découragent d'avance l'apparition.

M. Romanet, dans une conférence faite le 9 novembre 1921 à Mulhouse, a lui-même raconté quel réconfort il avait pu rencontrer chez ces industriels qui avaient donné à l'organisation de son entreprise, au point de vue social, autant d'attention qu'à son organisation au point de vue technique (1).

A la suite de nombreuses conférences données à Grenoble par l'abbé Cetty de Mulhouse, du 20 au 26 mars 1903, un grand nombre d'œuvres étaient nées chez M. Joya.

L'inspiration en était nettement religieuse d'abord. Dans cette conception le rôle du patron doit être, ainsi que le dit M. Romanet « une action patronale, en même temps qu'une action paternelle ». Il reprend le mot de M. Harmel, le filateur du Val-des-Bois, dont les organisations sociales si intéressantes furent parmi les premières en France, qui disait essentiellement : « Tout faire pour le bien de l'ouvrier, par l'ouvrier ; jamais sans lui ni malgré lui. »

« Le 24 septembre 1906, dit M. Romanet, les ouvriers de la

1. Organisation des entreprises au point de vue social. Conférence faite le 9 novembre 1921 par M. Romanet, directeur des Établissements Joya (*Extrait du Bulletin de la Société industrielle de Mulhouse*, Imp. Bader et C^{ie}. Mulhouse, 1921).

maison Joya mettaient fin à une grève générale qui sévissait dans l'industrie grenobloise depuis vingt-huit jours. Lorsqu'ils reprirent le travail, M. Joya leur promit qu'il tiendrait compte de leur geste et serait reconnaissant de leur décision ».

Pour éviter le renouvellement de pareils conflits, on reconnut qu'il était bon de causer avec le personnel. Il est d'une façon générale nécessaire de prendre contact avec ses collaborateurs. Ces entretiens font tomber bien des préventions, évitent bien des malentendus, des froissements, des aigreurs. C'est ainsi que l'on décida, aux établissements Joya, bien avant que l'idée s'en fût répandue, la création de Conseils d'usines.

On ne pouvait songer à discuter et à causer avec l'ensemble des ouvriers de l'usine. On décida donc de les faire représenter, et on désigna, pour faire partie de ce Conseil d'usine, tous les employés et ouvriers ayant au moins vingt années de présence à la maison. L'application de cette règle donna 36 délégués.

Les attributions de ce conseil ne sont que d'ordre général, et simplement consultatif. Les questions mises à l'ordre du jour sont essentiellement les questions de salaire, d'hygiène, de discipline, et aussi des questions économiques générales. Ce contact fréquent permettait du moins d'étudier en commun, tout ce qui pouvait contribuer à faire prospérer l'entreprise, et être en même temps avantageux à l'ouvrier. De plus, au début de chaque trimestre, une Assemblée générale réunissait tout le personnel.

Ces Conseils d'usine ont donné des résultats que M. Romanet dit excellents; le premier mardi d'octobre 1921, on en était à la 122^e réunion. C'est en partie au cours des entre-

tiens de ce genre avec ses ouvriers, que la Direction des Etablissements Joya avait pu se rendre compte des besoins, d'où était sortie l'idée de la Caisse de compensation. Parmi les demandes le plus souvent formulées, figuraient en effet ces trois desiderata :

- 1° Un salaire normal qui fasse vivre l'ouvrier et sa famille ;
- 2° La certitude du lendemain en cas de chômage ;
- 3° La certitude de ne pas laisser sa famille dans la misère en cas de maladie ou de décès.

C'était, on le voit, une préoccupation tout à fait noble, d'intérêt familial.

Le souci de salaire familial a été en partie satisfait par l'établissement d'allocations familiales, dès octobre 1916.

Puis ce fut l'organisation, en juillet 1917, d'une Coopérative : les Docks d'alimentation, par les soins du Syndicat des constructeurs, en même temps que des ouvriers fondaient une coopérative de consommation.

Il a, de plus, été fondé, à la fois pour lutter contre la vie chère et pour occuper les loisirs des ouvriers, des jardins ouvriers, que ceux-ci cultivent et qui leur donnèrent parfois pour plus de 400 francs de légumes par an.

Au point de vue de la 2^e revendication, en novembre 1920, expose M. Romanet, M. Régis Joya, alors seul titulaire de la maison, développa devant le personnel le projet de mise en société des établissements avec collaboration effective de tous et répartition équitable des bénéfices. Employés et ouvriers, en très grand nombre, lui firent largement confiance et participèrent à la souscription des actions avec leurs propres deniers. Ils continuèrent depuis à rechercher les actions dis-

ponibles, au point que les sommes, placées par eux dans la Société, dépassent 1 million.

La Société a adopté comme base que les trois facteurs, Direction, Capital, Travail, devaient chacun recevoir un salaire, puis une prime, puis enfin une part des bénéfices réalisés.

Le salaire de la direction a été établi sur les bases admises généralement; celui du capital, au taux actuel de l'escompte de la Banque de France (5,50); celui des ouvriers, d'après les bases fixées dans la région.

Pour la prime, elle est accordée : aux employés de la direction, au prorata du tonnage fabriqué mensuellement; pour le capital, elle est d'une majoration d'intérêt de 1 %; pour les ouvriers, elle est fournie par le travail aux pièces.

En ce qui concerne les bénéfices, la répartition a été prévue à raison de :

1/3 pour les éléments qui concourent à la direction;

1/3 pour le capital; —

1/3 pour le travail.

La distribution des bénéfices attribués aux ouvriers est prévue à raison de 80 % au prorata du salaire touché dans l'année;

10 % au prorata de l'ancienneté;

10 % suivant les charges de famille.

Mais cette attribution ne donne aucun droit à la gestion de l'entreprise, et le maintien de l'autorité patronale reste ferme et au-dessus de toute discussion.

Enfin, des Sociétés de secours mutuels, d'assurances en cas de maladie ou de décès, fonctionnent, ainsi que les soins donnés à domicile par des docteurs et des garde-malades.

En ce qui concerne la 3^e revendication, des retraites supplémentaires viennent s'ajouter à celles qui sont prévues par la loi du 5 avril 1910. Elles sont combinées avec l'acquisition d'un bien de famille, susceptible de devenir insaisissable, suivant la loi du 12 juillet 1919.

Les versements de primes sont effectués par les patrons et ouvriers, et le résultat en est extrêmement intéressant : un ouvrier moyen qui participe à la préparation de cette retraite, pendant trente-cinq ans, touche un revenu annuel d'environ 1.250 francs ; s'il verse pendant quarante-cinq ans, il recevra environ 2.100 francs, et en tout cas, il a en plus la retraite légale de 360 francs.

En cas d'invalidité permanente ou de décès avant la retraite, pour les assurés inscrits avant 50 ans, le capital attribué est au minimum douze fois la moyenne annuelle des versements.

Parallèlement à ces organisations, des établissements industriels fonctionnent à Grenoble depuis 1911 : la maison populaire Saint-Bruno, qui est un groupement d'éducation sociale, et qui réunit toutes les œuvres sociales éparses dans la Ville et dont « l'organe moteur » est le Secrétariat social de l'Isère, à la fois centre de documentation, d'initiative et de propagande.

C'est dans ce milieu d'œuvres sociales si actives, que pouvait naître et se développer le système des allocations familiales et des Caisses de compensation.

Nous avons vu que, dès 1916, la maison Joya avait donné, à la suite d'une enquête faite par la Ruche Saint-Bruno, des allocations familiales à ses ouvriers chargés de famille.

Cette bonification était la suivante :

Pour un enfant	7 50 par mois
Pour deux.	18 —
Pour trois.	31 50 —
Pour quatre	48 —
Pour le cinquième et les suivants, 12 francs chacun.	

Mais le sursalaire familial n'a été réellement distribué à Grenoble par une Caisse de compensation qu'en mai 1918 (1), par celle que fonda le Syndicat des Constructeurs, Mécaniciens, Chaudronniers et Fondateurs de l'Isère. On avait vu que pour réduire une surcharge de cet ordre, des employeurs pouvaient se mettre à préférer des célibataires, ou des époux sans enfant, et à repousser le père de famille, dont l'emploi constituait un surcroît de charges. Les allocations familiales allaient-elles tourner au désavantage de l'ouvrier chargé de famille? Pour éloigner une pareille tentation, les constructeurs de la grosse métallurgie se firent une obligation d'effectuer des versements obligatoires pour tous les membres de leur syndicat, et proportionnellement au personnel employé, qu'il soit célibataire ou non, avec ou sans enfants, de façon à permettre d'effectuer des allocations par jour et par enfant. La Caisse — dite alors : de « sursalaire », expression depuis lors bannie — des Industries métallurgiques n'a pas cessé de recruter des adhérents. Le nombre des établissements qui y participent était de 26 le 1^{er} janvier 1920, avec 3.491 ouvriers et apprentis; il est de 42 le 1^{er} janvier 1921, avec 4.891 ouvriers et employés. Sur la dernière liste établie,

1. Les idées d' « Allocations familiales » et de « Caisses de compensation » prirent naissance à Grenoble; mais la 1^{re} Caisse qui fonctionna effectivement fut celle de Lorient (janvier 1918); celle de Grenoble ne fonctionna que quelques mois plus tard en mai 1918.

on relève 50 raisons sociales inscrites. Le 8 avril 1921, les entrepreneurs de travaux publics et de bâtiments de Grenoble et des environs ont de même institué une Caisse de compensation pour les allocations familiales. L'industrie de la papeterie a fait de même, comprenant dans son organisation toutes les usines de papier de la région. A l'heure où nous écrivons il y a, en outre, une Caisse de compensation de la Ganterie et de la Peausserie ; une du Commerce de détail ; une des Commerçants et Industriels de Grenoble et du département de l'Isère ; une autre, des Industriels et Commerçants en gros et demi-gros ; enfin, celle des Etablissements à personnel mixte. Soit en tout 7 Caisses de compensation. Elles ont, les unes et les autres, leur siège à la Chambre de commerce de Grenoble, qui leur prodigue sa bienveillance. Ces 7 Caisses réunies ont distribué dans la région grenobloise un montant mensuel approchant, fin 1921, de 112.000 francs d'allocations ; soit près de 1 million par an.

De Grenoble où il s'est développé de la sorte, le mouvement a gagné toute la France.

Un autre foyer qui le dispute à Grenoble pour la priorité, sinon de l'idée, du moins de la réalisation, fut celui de Lorient où M. Maresche, président de la Chambre de commerce créa, en janvier 1918, une Caisse des allocations familiales sous le patronage de l'Alliance de l'Industrie et du Commerce, pour répondre à des demandes d'augmentation de salaire des ouvriers du port. Notons que les ouvriers ne voulaient pas de l'augmentation sous cette forme, et que les initiateurs de la « Caisse familiale » eurent à surmonter un grand nombre de difficultés. Cependant, leur œuvre réussit admirablement ; les allocations étaient, au début, de 25 centi-

mes par jour pour le premier enfant, et de 50 centimes pour chacun des suivants. Après une année de fonctionnement, on doubla les allocations qui devinrent respectivement de 50 centimes et de 1 franc, et vont jusqu'à 8 francs par jour pour 7 enfants. Dès 1918, la Caisse a versé 28.663 francs d'allocations; en 1919, 92.417 francs; en 1920, ces allocations se sont élevées à 108.692 francs, et dans les six premiers mois de 1921 à 64.053 francs. Après quatre ans de fonctionnement, la Caisse affirme une vitalité de plus en plus grande.

A l'exemple de Lorient, Saint-Dizier (mai 1919), Rouen et Epernay (juin 1919) créaient des Caisses. Un an plus tard, Nantes fondait, le 18 décembre 1919, « la Caisse Régionale des Institutions familiales ouvrières. »

Dans toutes les régions de France, dès ce moment, les Caisses se multipliaient. La question avait été amplement discutée à la semaine sociale de Metz en 1919, et le congrès de la natalité tenu à Nancy en septembre de la même année, l'avait mise à son ordre du jour. C'est là que le principe, après de nombreux débats, en est définitivement adopté. M. Isaac, Président du Comité permanent des Congrès de Natalité, y joua un rôle notable. On se demandait en effet, et la question reste actuellement encore pendante, s'il fallait continuer à laisser agir l'initiative privée, seule à l'œuvre jusqu'à ce moment, ou faire intervenir l'Etat ou les municipalités. M. Isaac pensait que l'intervention de la profession était la plus justifiée. « La profession, disait-il en substance, réunit des hommes qui ont l'habitude de ces questions, tandis que l'Etat, s'il abordait le problème, n'aurait la possibilité de le résoudre qu'à la suite d'études qui se prolongeraient et d'élaboration de textes de lois. Il semble au contraire que, la

question étant urgente, il faudrait la résoudre par des hommes de bonne volonté s'inspirant eux-mêmes de ce qui avait été fait dans certaines circonstances. »

Et le congrès avait émis le vœu : « que des caisses professionnelles soient créées dans toutes les régions de France, afin de répartir des allocations pour charges de famille; que ces caisses professionnelles soient alimentées par des versements de syndicats patronaux et des patrons isolés, proportionnellement au chiffre total des salaires payés aux ouvriers et employés dans chaque établissement ».

Les bonnes volontés auxquelles on faisait appel ne manquèrent pas. Les Caisses d'allocations prirent, tout de suite après le congrès de Nancy, un nouvel essor considérable, dû tout entier à l'initiative privée, soit des patrons, soit des Chambres de commerce ou des syndicats.

Après celui de Grenoble, l'un des centres dont le rôle et l'importance furent considérables, fut celui de l'Industrie textile de Normandie, dans la constitution duquel on relève l'influence de M. Deschamps, un propagandiste extrêmement actif du sursalaire familial (1), Président de la section rouennaise de l'Alliance nationale pour l'Accroissement de la Natalité, il s'était fort intéressé aux débuts de la Caisse de compensation de l'Isère et prit l'initiative d'organiser une institution analogue dans sa région. Il y réussit, et, le 27 juin 1919, se fondait entre les employeurs de l'industrie textile de la région normande, une association « ayant pour but d'as-

1. Cf. Note sur le salaire et sur le sursalaire, présentée au congrès des Sociétés Industrielles de France, tenu à Mulhouse le 2 juin 1920, par M. Deschamps (Rouen, Imp. Girieud, 1920) et ses communications aux semaines sociales de Metz (1919) et de Caen (1920).

surer à leur personnel une allocation établie suivant le nombre de leurs enfants au-dessous de 13 ans ». L'association prit le nom « de Caisse patronale de Sursalaire familial » et elle établit son siège social au siège des Syndicats de la Filature et du Tissage. Nous verrons du reste plus loin quel fut le rôle primordial des syndicats dans la constitution et l'organisation des Caisses de compensation. Déjà, au début de 1921, le total des salaires payés par les maisons adhérentes atteignait la somme de 39 millions, et 2.900 familles ouvrières bénéficiaient des allocations. En 1922, pour le premier semestre, le total des salaires déclarés par les adhérents est de 56.887.176 fr. 80 et 8.568 familles bénéficient des allocations. Ces dernières payées aux ouvriers et employés atteignent le chiffre de 1.061.650 fr. 13. Comme d'autre part les primes de naissances représentent 104.475 francs, le total général des allocations distribuées dans les six derniers mois est donc de 1.166.125 fr. 13.

La grande éclosion des Caisses se produisit en 1920, après deux années seulement de propagande effective. En janvier et février, ce sont les caisses de Charleville et de Bordeaux qui se créent; en mars, c'est le centre si important de Roubaix-Tourcoing qui s'organise. L'idée de l'allocation familiale n'y était pas nouvelle dans ce milieu, et le système avait commencé à fonctionner, en pleine guerre et en pleine invasion en 1917, sous l'impulsion de M. Houzet. La véritable Caisse de compensation n'est fondée, cependant, qu'en 1920 et elle deviendra un centre de propagande extrêmement important. Elle occupe vite l'une des premières places, et actuellement la première, par l'importance des allocations versées; elle fut d'emblée l'une des plus généreuses parmi les caisses,

puisqu'elle versait un sursalaire de 3 francs par jour et par enfant, soit pour une famille de trois enfants 225 francs par mois ; elle l'est encore maintenant, après d'importants remaniements dans son organisation (1^{er} juillet 1922). C'est sur son initiative que fut principalement fondé le Comité d'études dont le président est précisément le président de la Caisse du Textile de Roubaix-Tourcoing, M. Mathon-Motte. Du 1^{er} mars 1920 au 30 mai 1922, les allocations familiales, payées par le Consortium de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing, se sont montées à 23 millions de francs. 12.050 familles ont reçu des allocations pour 20.600 enfants à leur charge. La Caisse de Lille suivit de près celle de Roubaix-Tourcoing. Elle fut fondée en août 1920, et est entrée en fonctionnement le 1^{er} septembre. Groupant initialement 70 établissements, elle en avait, fin 1921, 85, avec un effectif de 25.000 ouvriers, et au cours des seize premiers mois d'exercice, elle a versé aux familles bénéficiaires, 790.325 fr. 40. Au 31 juillet 1922, la Caisse Familiale de Textile de Lille avait 98 établissements affiliés qui ensemble employaient environ 27.000 ouvriers. Depuis sa fondation jusqu'au 31 juillet dernier, elle a versé 1.605.833 fr. 80 pour allocations familiales et primes à la naissance. Le nombre de pères de famille bénéficiaires dépasse 1.700 avec 4.200 enfants. Ce sont aussi les caisses de Thizy, Elbeuf, Lyon, Paris, Vienne, Troyes, Dijon, Orléans (1). Dès cette époque, Lyon prévoit le groupement de 450 établissements avec 50.000 ouvriers, et 300 millions de salaire. Enfin, l'importante caisse de la région parisienne, constituée le 1^{er} mars 1920, surtout par des firmes métallurgiques, grou-

1. Cf. Enquête du Ministère du Travail. *Bulletin de mars-avril 1920.*

pant initialement près de 500 maisons, avec 120.000 ouvriers, et 1.200 millions de salaires annuels, donnait dès l'abord de 25 à 30 millions d'allocations familiales. Au 30 septembre 1921, le nombre des établissements affiliés était de 626, occupant 152.626 ouvriers et employés; le nombre des familles attributaires était de 40.664; le nombre des enfants bénéficiaires de 64.112. Du 1^{er} mars 1920, date de sa fondation, au 30 septembre 1921, les établissements adhérents ont payé 1.667.276.872 francs de salaire, et versé par l'intermédiaire de la Caisse de compensation 21.635.579 francs d'allocations (1). En septembre 1922, la Caisse parisienne comptait 795 maisons adhérentes, occupant 162.670 ouvriers et employés. En un an, elle a distribué 13.434.370 francs.

La Caisse de compensation de Troyes a tenu son assemblée générale statutaire, le 24 février, à son siège social, 19, boulevard Danton à Troyes.

D'après les rapports dont il a été donné lecture, au cours de l'année 1921, la Caisse a compté 2.715 allocations en moyenne par mois, et le nombre des enfants en faveur de qui sont payées les allocations a été de 4.229.

Le montant annuel des sommes payées par la Caisse en 1921 est de 1.189.814 fr. 35.

Dans ces chiffres sont comprises les primes de naissance. Le montant des allocations mensuelles distribuées par la Caisse troyenne pendant les six premiers mois de l'exercice 1922, s'élève à 524.546 fr. 10 (non compris les primes de

1. RICHEMOND (Pierre). *La Caisse de compensation de la Région parisienne*. Conférence faite à la Chambre de commerce de Paris, le 15 février 1922. M. Pierre Richemont est le Président de la Caisse de compensation de la Région parisienne.

naissance dont le chiffre est approximativement, pour les six derniers mois, de 60.000 francs. Le nombre des enfants bénéficiaires pour la même période est passé de 4.229 à 4.600 : la Caisse compte 79 adhérents.

La caisse d'allocations familiales étend son action d'une manière continue. Le nombre des employeurs adhérents ne cesse d'augmenter, il est aujourd'hui de 82.

La seule Caisse de compensation du Bâtiment et des Travaux publics, l'une des premières fondées dans la région parisienne, affiliée d'abord à la Caisse de la Région parisienne, — elle ne tarda pas à s'en séparer pour former une caisse distincte, — a versé pendant la seule année 1921, comme allocations mensuelles, plus de 3 millions (alors que pendant quatre trimestres en 1920, elle n'avait payé que 2 millions 1/2), et elle en faisait bénéficier plus de 20.000 ouvriers. En 1922, tous ces chiffres sont en augmentation.

En octobre 1920, c'est la création de l'Association familiale de l'Industrie du Haut-Rhin, dont le siège est à Mulhouse, ville où le paternalisme patronal a de tout temps prospéré ; elle groupait 60 des grands établissements industriels du département, fin 1920. Le 1^{er} septembre 1922, les adhérents étaient au nombre de 135, occupant plus de 53.164 ouvriers et employés, dont environ 13.500 attributaires et 23.400 bénéficiaires. Les allocations familiales payées en 1921 (en 1922, les chiffres sont sensiblement les mêmes), s'élèvent, y compris les « primes de berceau » à 6.899.270 fr. 50. Il ressort de cet exposé, que par le nombre des attributaires et bénéficiaires, l'Association familiale de l'Industrie du Haut-Rhin, se classe troisième, dépassée seulement par les Caisses de Paris et de Roubaix.

Ces Caisses étaient déjà une trentaine, quand, sous l'influence du Consortium de Roubaix-Tourcoing, elles se réunirent en Congrès des Unions familiales, le 4 décembre 1920, sous la présidence de M. Isaac. Toutes les régions industrielles étaient représentées, et les délégués parlèrent au nom de 2 millions de salariés, représentant un salaire annuel de plus de 10 milliards de francs. M. Ley, le secrétaire général du Consortium, exposa le fonctionnement des caisses de compensation, et il soumit à l'assemblée le vœu suivant qui fut naturellement approuvé : « Que partout où il existe des organisations patronales régionales, celles-ci créent ou mettent à l'étude la création de Caisses de compensation ; que dans toutes les régions où il existe des Caisses de compensation régionales ou locales, les employeurs de ces régions donnent leur adhésion aux Caisses de compensation (1). »

C'est à ce congrès que fut décidée la création de l'organe central d'études et de propagande des Caisses de compensation dont l'objet est d'établir, entre les caisses, des liens permanents, qui tout en ne portant pas atteinte à leur liberté d'action, leur permet d'échanger leurs informations, et de coordonner leurs efforts.

On a donc créé un Bureau d'études et de propagande, dont le siège est 7 rue de Madrid, dans les Bureaux du Comité des Forges, et qui devait jeter les bases de l'organisation nouvelle. Il est devenu le Comité central des allocations familiales. Un représentant de chacune des 12 régions industrielles importantes a été désigné pour faire partie du Bureau, dont la présidence a été confiée à M. Mathon-Motte de Roubaix.

1. *Journée Industrielle*, 5-6 décembre 1920.

Avant de se séparer, les Caisses, dans ce premier congrès, avaient voté dans un ordre du jour le vœu suivant (1) :

« Les Caisses de compensation de France, réunies en Congrès à Roubaix, le 4 décembre 1920, sous la présidence de M. Isaac, Ministre du Commerce, à l'occasion de la Journée du Sursalaire familial,

« Considérant :

« Que les allocations familiales sont une institution éminemment sociale dont devraient bénéficier toutes les familles de France ;

« Que les Caisses de compensation sont des organismes suffisamment souples pour permettre à tous les employeurs d'y adhérer ;

« Que seules les Caisses de compensation, qui répartissent à égalité les charges entre leurs adhérents, donnent aux travailleurs la garantie qu'il n'est pas fait un choix parmi eux à l'embauchage ;

« Que l'employeur qui entend appliquer les allocations familiales sur ses propres fonds ne donne pas cette garantie, mais qu'il laisse croire, au contraire, qu'il veut limiter ses charges en n'employant que des célibataires ou des mariés sans enfants ;

« Qu'il est indispensable que les chefs de famille se sentent soutenus et aidés par des institutions, et qu'il ne leur soit pas seulement offert une aumône personnelle, parcimonieusement mesurée ;

« Que la première des œuvres à réaliser est celle qui a pour but de donner le nécessaire aux chargés de famille et à leurs enfants ;

1. *Journée Industrielle*, 9 décembre 1920.

« Qu'il est du devoir de tous les employeurs de donner une marque probante d'intérêt et de reconnaissance aux familles françaises dont les fils, après avoir sauvé le pays pendant la Grande Guerre, contribuent à sa prospérité dans la paix ;

« Par ces motifs,

« Les Caisses de compensation de France émettent le vœu :

« 1° Que partout où il existe des organisations patronales régionales, celles-ci créent ou mettent à l'étude la création de Caisses de compensation ;

« 2° Que dans toutes les régions où il existe des Caisses de compensation régionales ou locales, les employeurs de ces régions ou de ces localités donnent leur adhésion aux Caisses de compensation. »

Les Caisses de compensation font appel à la presse française, pour qu'elle donne la plus grande publicité à l'œuvre des allocations familiales, et s'engage à soutenir toutes campagnes, à faire toutes démarches, pour que tous les chargés de famille, fonctionnaires, employés et ouvriers, puissent bénéficier des allocations familiales.

Le Comité d'Etudes a sans nul doute beaucoup fait pour le développement de l'œuvre. On a pu constater ses progrès depuis le début de l'année, progrès qui vont croissant tous les jours, si bien que les statistiques, à un moment donné, sont déjà très loin de la réalité un mois plus tard.

Au début de 1921, il y avait 53 caisses de compensation fondées ; 21 étaient en formation. Au 1^{er} décembre 1921, malgré les difficultés particulières résultant d'une situation économique troublée, 74 caisses étaient en plein fonctionnement, 20 en formation. De l'enquête faite par le Ministère du Travail, il résulte que les entreprises affiliées aux Caisses de

compensation occupaient près de 600.000 personnes fin 1921, mais il semble que ce soit une sous-évaluation.

Depuis le début de l'année 1922, sous l'action de la propagande du Comité d'Etudes, un grand nombre de caisses nouvelles se sont créées. Il y a peu de temps, en juin 1922, se créait à Paris la 91^e, dans l'Industrie et le Commerce du Papier pour la région parisienne, sous l'action du Directeur des œuvres de mutualité et de prévoyance des industries du papier, qui est doublé d'un savant économiste, et auquel nous devons sur cette action pratique de précieuses indications dont nous le remercions ici bien vivement: M. Marc Aucuy.

La 92^e caisse a été créée en juin 1922, dans les régions d'Alençon pour l'industrie de l'imprimerie.

D'après le rapport de M. Bonvoisin au IV^e Congrès de la Natalité, qui se tint récemment à Tours du 21 au 24 septembre 1922, il y avait à cette date 103 caisses constituées. L'inlassable activité du Directeur du Comité des Allocations familiales allait être couronnée de succès à Saumur, où il venait contribuer à fonder la 104^e caisse. D'autre part, 30, étaient en perspective.

La compensature rallie aujourd'hui plus de 5.500 établissements comprenant un personnel total d'environ 700.000 ouvriers et employés. La faiblesse de la natalité et de la nuptialité est cause que ce nombre ne représente guère plus de 160.000 pères de famille et 170.000 enfants.

Les Caisses avaient distribué, dans la seule année 1921, 75 millions de francs d'allocations familiales (1); en 1922,

1. Rapport de M. Aimé BOUCHAYER, présenté à la Chambre de commerce de Grenoble sur le projet de loi gouvernemental sur les Assurances sociales, 14 mars 1922, p. 26. BÉZARD FALGAS. *Les Syndicats patronaux de l'Industrie métallurgique*.

le chiffre de 100 millions sera certainement dépassé.

Signalons en passant que les allocations versées directement par les grands établissements industriels et autres, notamment par les Houillères et les Chemins de Fer qui ne participaient pas à la compensation, s'élèvent à plus de 180 millions de francs intéressant plus de 500.000 ouvriers et employés.

Si donc nous ajoutons aux allocations versées par les caisses de compensation, celles versées directement par les grandes industries, compagnies ou autres, on voit que les allocations en espèces distribuées à l'occasion du travail, représentent un versement annuel de plus de 260 millions de francs, dont sont appelés à bénéficier sur un personnel d'environ 1.200.000 individus, 300.000 pères de familles et 500.000 enfants.

Le I^{er} Congrès national des Caisses de compensation tenu à Paris, le 4 juillet 1921 — le précédent, celui de Lille, n'ayant eu ni le caractère national, ni celui de grouper les caisses de compensation — constatait l'ampleur et la rapidité d'accroissement du mouvement qui s'est développé spontanément, sans sollicitation aucune des ouvriers ou des Pouvoirs Publics. On peut même dire, malgré l'hostilité des premiers et l'indifférence des seconds, comme le disait M. Deslandres, Doyen de la Faculté de Droit de Dijon, il y a de cela deux ans : « L'histoire des allocations familiales est courte, simple, merveilleuse... » Dans quel autre pays le patronat a-t-il réalisé une telle œuvre de générosité, de solidarité, en faveur de son personnel ?

CHAPITRE IV

CADRES DANS LESQUELS SE SONT DÉVELOPPÉES LES CAISSES DE COMPENSATION

L'idée, si ingénieuse, de la compensation de ce risque nouveau qu'était la charge de la famille ouvrière pour l'employeur, procédait sans doute d'une habitude constante dans le milieu industriel : c'est celle qui a fait naître et a développé les assurances de toutes natures, et notamment l'assurance contre le risque d'accidents du travail, une fois ce risque devenu légal.

Ici, le risque est bénévolement assumé.

Un développement de l'esprit d'entente, pendant la guerre, avait pu favoriser, il faut s'en rendre compte, une institution de ce genre. On sait qu'en France les ententes entre industriels ont été moins fréquentes qu'en beaucoup d'autres pays. Il est de mode d'en accuser, si on le regrette, le « tempérament individualiste » des Français qui porterait les industriels à se dérober à toute aliénation de leur indépendance, ou encore l'opinion publique française qui les voit avec défaveur comme des tentatives propres à peser sur les cours des marchandises, par suite, à nuire aux consommateurs. Les ouvriers leur reprochent de s'orienter dans un sens défavorable aux revendications de leurs groupements.

Malgré ces causes de faiblesse, la tendance au groupement s'est accentuée entre industriels pendant la guerre.

Dans certains cas, les ententes s'imposaient, et le gouvernement lui-même a pris l'initiative de contribuer à les former, sous le nom de consortiums, avec des buts déterminés. Nous n'avons pas à insister ici sur cette formation des « consortiums » durant la guerre, mais nous avons à en retenir, pour le sujet qui nous occupe, et l'emploi de cette activité nouvelle, et le renforcement vers les ententes, auquel ils ont contribué dans le monde industriel et commercial.

Un Consortium se constituait pendant la guerre entre industriels d'une même catégorie, pour l'achat des matières premières à l'étranger et pour la répartition de ces matières entre les producteurs, au prorata, soit de l'emploi qu'ils en faisaient avant la guerre, soit de la force motrice qu'utilisaient les usines à ce moment. C'était se prémunir utilement contre des risques de surenchères individuelles, préjudiciables à l'ensemble de la production ; assurer l'utilisation la plus étendue des ressources limitées dont disposait à ce moment l'industrie dans son ensemble ; procéder à une sorte de rationnement que les intéressés eux-mêmes étaient invités à pratiquer loyalement, en sauvegardant les droits acquis de chacun, la répartition géographique des industries, et leurs conditions d'existence. C'était donner aux producteurs le sentiment d'une activité solidaire qu'ils ne veulent pas volontiers apercevoir dans le régime de la concurrence.

On voit assez, par ce qui se passait en dehors de l'action des consortiums, et notamment par les abus auxquels donna lieu le trafic des licences d'importation, — avant que l'Etat, pour y remédier, ne devint seul importateur et seul trans-

porteur — quel était le bienfait moral et social réalisé par la pratique du Consortium. Il était de nature à renforcer beaucoup l'esprit d'entente et de solidarité, puisque la concurrence se trouvait de la sorte limitée et contrainte.

Sans doute, bien avant la guerre, il existait de véritables organisations patronales, et qui avaient joué un rôle important dans l'organisation sociale de l'industrie tout spécialement. C'étaient, avant la loi de 1884, des groupements patronaux que la grande transformation économique du XIX^e siècle avait fait naître, en même temps que se formaient, parallèlement, les groupements ouvriers. Dès le milieu du siècle, en 1848, 11 groupements patronaux avaient même pu se grouper sous le nom de Chambre syndicale du bâtiment ou de la Sainte-Chapelle. Et quand, en 1864, Napoléon III avait reconnu aux ouvriers le droit de grève, et par là, tacitement, un certain droit d'entente sinon d'association, les chambres syndicales patronales se multiplient, en même temps que les chambres syndicales ouvrières. En 1867, elles étaient assez nombreuses pour qu'un Comité Central pût s'organiser. En 1884, à la veille de la loi qui a rendu légaux les syndicats professionnels, il y avait, à Paris, 185 chambres patronales et 103 en province.

La loi de 1884 ne fit donc en réalité que reconnaître légalement ce qui existait comme institution de fait, et elle établissait l'égalité, devant la loi, entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers. Mais elle limitait leur sphère d'action qui devait rester rigoureusement professionnelle. L'exposé des motifs de la grande loi de 1884 s'exprimait, en effet, ainsi : « Les syndicats sortent du régime discrétionnaire pour entrer dans le régime légal, mais c'est à condi-

tion de se renfermer, strictement, dans les limites que leurs statuts auront tracées ; toute incursion dans un domaine étranger aux intérêts spéciaux qui sont la raison d'être des syndicats, les exposerait à la dissolution. » (*J. O.* du 29 novembre 1880).

Rentraient dans l'activité du Syndicat les créations de sociétés de secours mutuels, de caisses d'assurances contre le chômage, la maladie, la vieillesse, les établissements d'atelier de refuge, la création de magasins de vente et de réparations d'outils, l'organisation de coopératives, de l'enseignement professionnel, les arbitrages et expertises, l'organisation d'offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, pour le placement.

La question de savoir si l'on permettrait aux syndicats de s'unir avait été fort controversée. En fait, il existait déjà des unions de syndicats, aussi bien de patrons que d'ouvriers. En autorisant les uns, il fallait autoriser les autres. Or, on craignait que l'Union des syndicats ouvriers ne fût bien souvent qu'un voile cachant une organisation de propagande révolutionnaire. Après de vives discussions, l'Union fut autorisée.

Dès lors, l'essor des syndicats patronaux fut extrêmement rapide. Vingt ans après la mise en vigueur de la loi, en 1904, ils étaient au nombre de 2947 ; trente ans après, à la veille de la guerre, en 1914, ils se montaient à 4967.

Il faut reconnaître que ces chiffres, pour imposants qu'ils soient, n'ont pas à eux seuls une portée très grande. En fait, la majorité des syndicats patronaux, jusqu'à la guerre, avait une existence souvent nominale.

Dans le syndicat toutefois, les industriels et commerçants

avaient pris l'habitude d'échanger des vues, de se rencontrer régulièrement et amicalement, et non point en concurrents et en ennemis qui craignent que la grandeur de l'un ne nuise au développement de l'autre ; ils savaient qu'il leur était utile de s'unir pour se défendre, soit contre les syndicats ouvriers devenus hardis et puissants, soit contre divers empiètements, jugés dommageables, de l'interventionnisme d'Etat. Mais ils n'avaient, en aucune façon, aliéné entre les mains de leur Syndicat, simple centre d'union, une part quelconque d'indépendance. Ils fréquentaient peu les réunions, sauf quand une question spéciale ou un intérêt immédiat contribuait à faire de leur foi hésitante une foi qui se jette dans l'action. Quelques-uns de ces syndicats n'étaient que des squelettes. Cependant émergeait comme un centre d'action multipliée et diverse, entre tous autres, le Comité des Forges.

La guerre, avec toutes les difficultés qu'elle a amenées dans la production et la répartition, a appris aux industriels l'utilité absolue de leur union. Les Consortiums leur ont apporté le sentiment d'une étroite dépendance, et ce sont maintenant les syndicats qui ont bénéficié de cette expérience du temps de guerre. Ils ont naturellement, pendant la guerre, fourni des cadres aux organismes de répartition, et depuis la guerre, leur rôle s'est considérablement accru. Au lendemain de la paix, dans ce chaos qu'était devenu le monde après cinq ans de bouleversement, il était tout aussi nécessaire, sinon plus que pendant la guerre, que le patronat restât uni. Il fallait qu'il pût facilement se rencontrer, se concerter, préparer le monde économique et social de demain. Les syndicats patronaux étaient les cadres, parfois vides jus-

qu'alors, mais dont la forme était bonne pour effectuer l'œuvre nécessaire. En 1919, est constituée la Confédération Générale de la production française, au rôle opposé et parallèle à celui de la Confédération Générale du Travail. Puis, tous les groupements patronaux de Paris et de la province, nés pendant la guerre ou antérieurs à elle, prennent une forme définitive : Syndicats groupés en Unions, ou Fédérations de Syndicats appartenant à la même industrie. Ces unions et fédérations se groupent à leur tour en organisme interfédéral qui les unit.

Les syndicats sont en effet de deux sortes : syndicats nationaux et syndicats régionaux. L'industrie comme l'ouvrier prend l'habitude et le goût d'adhérer à la fois à l'un et à l'autre. Le premier s'occupe de problèmes qui sont d'ordre économique et social : question de fixation du prix des matières premières, tarifs douaniers, recherches techniques pour l'amélioration de la production, durée de la journée de travail, repos hebdomadaire, apprentissage, travail des femmes, etc.

Le Syndicat régional, lui, s'occupe exclusivement des problèmes d'intérêt local, mais non pas des questions d'économie générale. Il peut s'occuper des affaires litigieuses qui lui sont soumises, participer à l'organisation d'œuvres collectives qui lui paraissent intéressantes, telles que coopératives, assistance médicale, etc... Enfin, il s'occupe tout spécialement des questions de salaire pour les industries qu'il représente.

Ces syndicats sont, en général, composés de membres de plusieurs catégories, membres adhérents, membres honoraires, membres d'honneurs. Les adhérents paient une coti-

sation qui est, en général, le plus clair revenu du groupement. Le Syndicat est dirigé par un conseil d'administration nommé par les membres adhérents réunis en Assemblée générale, et les administrateurs élisent eux-mêmes un bureau qui représente le groupement.

Les unions des syndicats sont l'organisme central des syndicats professionnels. Le type le plus intéressant en est l'Union des Industries Métallurgiques et Minières ou Comité des Forges qui, fondé en 1901, réorganisé en 1918, a des moyens d'action et d'information extrêmement vastes. Son organisation peut être considérée comme l'organisation type, son action comme la plus étendue et la plus diversifiée.

Le siège social de l'Union est à Paris. Elle est administrée par un Conseil de direction élu par l'Assemblée générale, et comprenant un président et deux vice-présidents, plus 14 membres du Conseil. Les membres de ce conseil sont renouvelables par tiers tous les deux ans et rééligibles.

L'objet de l'Union est essentiellement « d'étudier toutes les questions sociales ouvrières et fiscales d'intérêt général, pour les industries représentées par les chambres syndicales adhérentes ; de déterminer, au sujet de ces questions, la ligne de conduite que doivent suivre toutes les chambres syndicales adhérentes ; de participer à l'administration et à la gestion des organisations sociales, à la création desquelles elle aura contribué, etc. »

Enfin, au-dessus des unions, se trouve l'organisme inter-fédéral, qui a été créé en 1919 sous le nom de Confédéra-

tion générale de la production française, et qui réunit 1400 syndicats patronaux.

Il serait trop long, et hors du cadre de cette étude, d'examiner ici le rôle qu'ont joué pendant la guerre les principales de ces unions, et tout spécialement le Comité des Forges, qui, grâce à ses efforts en matière d'importation, de production, de répartition du travail, contribua si puissamment à fournir aux armées toute la consommation, invraisemblablement énorme, qui leur était nécessaire.

Après la guerre, comme on le sait, une terrible crise s'est abattue sur l'industrie et le commerce. Née, comme toute crise, d'une erreur générale de prévision des besoins, d'une confiance excessive dans l'avenir du débouché et de la consommation, elle sortait d'une course échevelée qui s'était faite, dès après l'armistice, pour se procurer tous les éléments qui concourent à la production : capitaux, matières premières, main-d'œuvre. Le déséquilibre s'est rapidement révélé entre ces moyens de production constamment accumulés, à des prix formidablement élevés, et les possibilités d'acquisition, restées restreintes ou diminuées, du consommateur, qui ne comprenait plus l'Etat, insatiable consommateur, auquel le prix, jusque-là n'importait point.

Il est résulté de ce profond déséquilibre, que M. Germain Martin (1) a tout spécialement caractérisé, entre la production et le besoin, un état de crise générale, avec son cortège habituel de souffrances, pour les patrons comme pour les ouvriers. Pour les premiers, c'était dans nombre de cas, la faillite, l'impossibilité où ils étaient de payer des commandes (quand

1. M. Germain Martin à son cours de Doctorat, 1920-1921.

ils n'avaient pu vendre leurs stocks), les amenant à déposer leurs bilans ; c'était l'arrêt du travail, la fermeture de l'usine ou du magasin ; pour les ouvriers, le chômage. Chaque arrêt du travail, réduisant les salaires et les bénéfices, réduisait en même temps, non pas les besoins, mais les possibilités de consommation, et accentuait encore le déséquilibre entre la production existante et le débouché.

Déjà, les crises dont l'histoire du XIX^e siècle est parsemée, avaient suscité l'entente, en vue de régulariser la production et de la proportionner plus exactement aux besoins. Les cartels étaient nés en grande partie de ce besoin. Les industriels et les commerçants ont senti plus vivement que jamais, lors du déchaînement de la nouvelle crise, que, sans entente, chacun risquait d'être submergé. Ils ont senti la solidarité étroite qui unissait chacun à tous, autant que pendant la guerre. Ils ont éprouvé l'impossibilité de s'isoler et de rester dans l'usine ou dans la maison de commerce, sans contact intime avec le reste du pays. Ils ont senti le besoin de se documenter, de prévoir, et l'état de crise dans lequel ils se trouvaient, par erreur de diagnostic et défaut d'entente et de prévision, leur a inspiré le désir de renforcer encore entre eux les ententes et les accords. A toutes ces causes, pour le maintien de l'accord, s'ajoutaient les craintes que pouvaient susciter les suites de la guerre sur le terrain politique. Les revendications ouvrières se faisaient plus pressantes que jamais. On avait donné aux ouvriers, en pleine guerre, le sentiment que la plupart de ces revendications étaient susceptibles de réussir. L'Allemagne, après sa défaite et sa révolution à tendances socialistes, faisait une expérience de socialisation des entreprises et donnait aux ouvriers un pou-

voir de contrôle et de gestion (ordonnance du 23 février 1918). Divers pays l'imitaient, notamment l'Italie (1). En France, on sentait entre employeurs, la nécessité de réagir contre des excès qui ne laissaient plus aux chefs d'entreprises la direction tout en leur laissant les risques. Selon l'expression de l'un de ces industriels : « Il importait, pour ne pas aller au bolchevisme, de faire fût-ce du socialisme », étant entendu que les employeurs prennent le mot socialisme dans un sens approximatif. Une loi sociale, de conséquence considérable pour la production, la loi du 23 avril 1919 « sur la journée de huit heures », venait réduire la durée effective de la journée de travail dans les établissements industriels et commerciaux. Elle prévoyait des dérogations temporaires et permanentes, d'ailleurs délaissées par la suite, mais pour lesquelles l'entente s'imposait. Un système fiscal de plus en plus complexe, de plus en plus assujettissant, obligeait l'industriel à pénétrer dans les arcanes touffues d'une législation que le travail parlementaire rendait comme à plaisir incohérente ou incompréhensible. Autant de raisons, entre beaucoup d'autres, qui rendaient indispensables l'échange de vues, la résistance collective, l'effort méthodique, l'organisation. Autant de motifs pour que la vie syndicale patronale, ait connu son maximum d'activité et d'intensité dans les années qui ont suivi la guerre, après la période de fraternisation qu'avaient été les années de guerre.

Aussi, voyons-nous, qu'une autre institution, d'un caractère officiel celle-là, a singulièrement accru son rôle et son im-

1. M. Germain Martin à son cours (1921-1922) a exposé ces tentatives d'établissement du contrôle ouvrier dans divers pays, et montré avec force combien la position de chef d'entreprise s'y trouvait dangereusement compromise.

portance, par suite en partie des mêmes circonstances : ce sont les Chambres de commerce dont on trouve aussi la propagande efficace à la base du développement des Caisses de compensation.

Les Chambres de commerce, par l'intérêt qu'elles ont porté à ce développement, ont marqué toute l'importance qu'elles attachent au problème de la natalité pour la production. Tout récemment encore, du 21 au 24 septembre dernier, se réunissait à Tours, le IV^e Congrès de la Natalité. L'organisation en était confiée à la Chambre de commerce de Tours et d'Indre-et-Loire.

La 2^e section de ce congrès, présidée par M. Roger, Président de l'Assemblée des Présidents des Chambres de Commerce de France, mettait à son ordre du jour divers problèmes à examiner concernant les allocations familiales et les Caisses de compensation, qui firent l'objet d'études savantes et approfondies, notamment de la part de M. Bonvoisin, Directeur du Comité central des allocations familiales, dont la jeune ardeur s'allie à la plus parfaite compétence.

Les Chambres de commerce sont des corps électifs, chargés de représenter officiellement auprès des pouvoirs publics, les intérêts commerciaux et industriels de leur circonscription. Il en existe une dans chaque département, et depuis quelques années, on trouve aussi des fédérations de ces Chambres de commerce. Ces fédérations sont issues de l'effort de M. Clémentel, Ministre du Commerce pendant la guerre, et elles sont un témoignage nouveau des besoins d'association que la guerre a contribué si fortement à développer. Ce sont les Comités régionaux d'expansion économique, qui eurent une influence considérable sur la créa-

tion de presque toutes les Caisses de compensation régionales.

Les 17 fédérations de Chambres de commerce, ont été reconnues par arrêté ministériel du 5 avril 1919, Leur rôle, leurs ressources, les conditions de leur administration, ont été fixées par arrêté des 12 avril, 18 août 1919 et 21 juin 1920. L'Administration de ces groupements régionaux, est confiée à un comité composé des présidents des Chambres associées et de délégués, dont le nombre varie en proportion de l'importance de la Chambre représentée. Ces unions sont assimilées juridiquement à des Chambres de commerce régionales.

On sait que les membres des Chambres de commerce, sont élus par les commerçants de leur circonscription portés sur des listes établies conformément aux dispositions des articles 618 et 619 du Code de commerce. L'Assemblée électorale est convoquée par le Préfet, et présidée par le maire de la localité où elle se réunit. Les conditions d'éligibilité étant fixées par l'article 620 du Code de commerce, on voit que les Chambres de commerce sont administrées par des hommes qui représentent véritablement, sinon tous les industriels et commerçants — un grand nombre ne semblant pas prendre part aux opérations du vote — du moins la partie la plus active et la plus éclairée d'entre eux.

On a vu quelle avait été la part, prise par les Chambres de commerce, dans le développement des Caisses de compensation. M. Maresche, le fondateur de la Caisse de Lorient, créée vers la même époque que celle de Grenoble, est président de la Chambre de commerce de cette ville. Ce sont les Chambres de commerce qui prennent l'initiative des Congrès de la natalité, dont le premier, tenu à Nancy en 1919,

joua un tel rôle pour la propagande et le développement des allocations familiales à peine nées encore. Tout particulièrement les Présidents des Chambres de commerce de Nancy, de Paris, de Bordeaux, de Rouen, pour nommer les plus actifs, et parce qu'on ne peut les citer tous, ont manifesté, selon le mot de M. Isaac leur rendant hommage, « une bonne volonté et un entrain admirables ». C'est aux Chambres de commerce, et aux grands groupements économiques, qui, pour intensifier la production nationale, s'unissent à elles, que l'on doit la création de nombre de Caisses de compensation interprofessionnelles et régionales, les Caisses professionnelles étant en général, plutôt fondées par les Syndicats. C'est ainsi que le Comité d'expansion économique (qui créera la Caisse de la Région parisienne), fondé pendant la guerre par M. David Mennet, Président de la Chambre de commerce de Paris, fait dès le début, par ses groupements régionaux, une active et féconde propagande en faveur des allocations familiales. La Caisse de Nantes fut aussi fondée sous le patronage du Comité régional de l'Ouest; celle de Lyon, par l'Association industrielle et agricole de la Région lyonnaise; celle de Bordeaux, par le Comité de Défense économique et sociale, toutes fédérations de Chambres de commerce. Celle d'Angoulême, est créée par la Chambre de commerce, de même que celle d'Annonay. Celle de Saint-Brieuc, est créée sur l'initiative de deux conseillers municipaux et sous la présidence du maire, mais les trois sont des membres influents de la Chambre de commerce. Tout récemment, celle de Versailles a décidé la création d'une Caisse de compensation, section commerciale.

De plus, ce sont les Chambres de commerce qui organi-

sent, de concert avec les syndicats patronaux, ou à côté d'eux, des conférences, qui — celle que fit notamment à Paris, M. Richemond, sur la Caisse de la Région parisienne, — sont en même temps que l'exposition des résultats de l'œuvre, une propagande pour son développement. C'est, de même, sous la présidence du président de la Chambre de commerce de Grenoble, que s'est réuni, en mai 1922, le II^e Congrès national des Caisses de compensation. C'est la Chambre de commerce qui abrite, dans ses locaux, toutes les Caisses de compensation professionnelles de Grenoble, et il en est ainsi en maints endroits.

*

* *

Les cadres généraux et officiels de la profession, renforcés, comme nous venons de le dire, pendant la guerre, auraient pu, du moins en ce qui concerne le syndicat, organiser directement les Caisses de compensation. Il y a des cas dans lesquels ils ont imposé à leurs membres, sans création de Caisses de compensation, les allocations familiales, comme une charge susceptible, par là, de se généraliser dans la profession. Mais ils n'ont pas tardé à se rendre compte, que leur intervention devait surtout consister à encourager et à développer les Mutuelles que sont les Caisses d'allocations. Imposer directement une charge de ce genre à tous les membres du Syndicat, sans rendre ces charges proportionnelles aux salaires versés, c'était tout d'abord exercer une sùre discipline qui n'était à la disposition que des syndicats les plus puissants. C'était ensuite incliner chacun à consulter son intérêt exclusif, et peut-être, à se priver des services des

pères de famille, pour leur préférer des célibataires qui excluaient la charge des allocations.

En ce qui concerne les Chambres de commerce, une motion fut présentée, au dernier Congrès de Grenoble, en mai 1922, invitant ces dernières à administrer directement les Caisses d'allocations. Il fut, à juste titre, répondu que les Chambres de commerce ont des attributions officielles limitées, que leur comptabilité comme leurs initiatives sont contrôlées par l'État, et que cette gestion directe les ferait sortir de leur rôle.

C'est donc généralement en dehors de ces cadres professionnels, mais avec leur appui moral, et parfois matériel, que se sont constituées, une fois l'élan donné, les Caisses d'Allocations.

En cherchant à leur créer une existence séparée, les organisations professionnelles avaient le choix entre diverses méthodes.

Tout d'abord, quel caractère juridique devait-on leur donner ? C'est sous le régime de l'association que s'étaient déjà constituées un grand nombre d'œuvres patronales.

L'une des plus anciennes et des plus intéressantes, sinon par l'ampleur de ses ressources, du moins par la variété de ses efforts, est l'Association de Prévoyance des Industries du Papier, fondée dès 1901, faisant d'ailleurs suite à l'Auxiliaire de la Papeterie, dont l'existence est bien plus ancienne. Le siège social est au Cercle de la Librairie, 117, boulevard Saint-Germain. Son but était, initialement, de secourir les plus anciens ouvriers et employés de la papeterie. Elle recrutait ses adhérents dans toute la France, parmi les industriels fabricants de papier, et commerçants en papier. A chacun d'eux, elle demandait une cotisation annuelle de membre

fondateur ou honoraire, et une intéressante particularité consistait à demander à une catégorie de membres, dits membres participants, une cotisation proportionnelle au nombre des ouvriers employés dans leur industrie.

Ce n'était là qu'un début : cette Association professionnelle se donne pour but, dès que la loi instituant les retraites ouvrières est établie, en 1910, d'avoir sa caisse autonome de retraites, gérée sous le contrôle du Ministère du Travail, mais non pas sous son autorité. L'Association de Prévoyance fonda donc, à côté d'elle, et dans le même local, la Caisse syndicale de Retraites des Industries du papier, établie également sous le régime de la loi sur les Associations de 1901, déclarée, et qui se donna pour objet d'administrer les cotisations ouvrières et patronales, de recevoir les allocations de l'État, et de faire le service des retraites constituées dans les conditions de la loi.

L'Association de Prévoyance la soutient, et, pendant la période particulièrement difficile de la guerre, l'a activement aidée à surmonter toutes les difficultés qui mettaient son existence en péril ; elle a couvert une partie des dépenses d'administration, et lui a permis ainsi de traverser le passage périlleux.

Mais, elle a essentiellement pour but, d'accorder aux plus vieux et aux plus méritants des ouvriers retraités de la papeterie, des bonifications de retraites qui, celles-ci, ne proviennent pas du jeu naturel de la loi de 1910, mais des versements volontaires des cotisants.

L'Association de Prévoyance n'a pas manqué de songer à compléter ses efforts en instituant une Caisse de compensation pour la région Parisienne des Industries du papier.

C'est là le type d'un organisme séparé tel que les employeurs en avaient assez fréquemment institué. Les Syndicats du papier, qui étaient au nombre de deux avant-guerre, et qui sont aujourd'hui au nombre de quatre : le Syndicat des Fabricants de papier et cartons de France ; la Chambre syndicale du Commerce du papier de France ; le Syndicat du papier et des industries qui le transforment ; les pape-tiers, les imprimeurs typographes de l'industrie du papier, sont parmi les membres de cette association, dont le rôle et l'activité sont des plus bienfaisants.

Le Comité des Forges, avait de même créé une Caisse syndicale de Retraites, dont l'origine fut, dès 1894 « la Caisse patronale de Retraites en faveur des Ouvriers des Forges de France », formée en société anonyme. Cet organisme instituait un système de retraites qui n'était basé alors que sur les libéralités des chefs d'entreprise, avec toutefois, pour l'augmenter, une possibilité de versement facultatif de l'ouvrier. Cette organisation qui, avant la loi de 1910, rendit de grands services, se modifia au lendemain du vote de cette loi. Elle prenait le titre de « Caisse syndicale de Retraites des Forges, de la Construction mécanique, des Industries électriques et de celles qui s'y rattachent ». Elle fut autorisée à effectuer les opérations prévues par la loi du 5 avril 1910, pour tous les membres du Syndicat adhérents à l'Union des Industries métallurgiques et minières.

Mais la Caisse syndicale du Comité des Forges a une forme toute particulière. Elle est une société anonyme, au capital de 500.000 francs, entièrement souscrits par les chefs d'entreprises, et répartis entre eux proportionnellement à l'importance des ouvriers qu'ils emploient. Cette forme anonyme

de la Société permet de limiter la responsabilité des participants. Les dividendes ne peuvent être supérieurs à 3 %, le reste du bénéfice servant à constituer une réserve ou à attribuer des avantages supplémentaires aux salariés bénéficiaires.

Nous ne pouvons entrer dans le détail du fonctionnement de cette Caisse, qui a été étudiée tout récemment par M. Bézard-Falgas, dans son ouvrage déjà cité, mais les résultats montrent que patrons et ouvriers en tirent également avantage, et qu'ici encore, l'entreprise et l'organisation privées, fût-ce en matière sociale, donnent de bons résultats, à la fois comme rendement, et comme diminution de dépenses.

C'est suivant le même mode et des formes analogues, que les employeurs ont créé les Caisses d'allocations. Dans de rares cas, les premières associations s'étaient constituées, sans aucune espèce de déclaration, d'une manière un peu maladroite, mais les circonstances de guerre expliquaient cette inexpérience. Elles vivaient imprudemment comme associations de fait, comptant sur l'excellence du but pour échapper à toutes difficultés d'ordre juridique. Au récent Congrès de Grenoble, M. Dupont, directeur de la Caisse familiale du textile de Lille, a passé en revue les différentes formes sous lesquelles peuvent se constituer les Caisses.

Elles peuvent, disait-il, revêtir la forme d'associations libres, de Sociétés de fait, sans aucune forme bien définie. Dans ce cas, pas de statuts à déposer, mais alors, pas de capacité juridique. Elles ne peuvent posséder aucun bien meuble ou immeuble, ni ester en justice, ni même recevoir de cotisations. Les actes faits en leur nom sont juridiquement nuls, et ne peuvent comporter aucun caractère obligatoire.

Cette forme élémentaire est, par là même, une forme condamnée. La plupart, en prenant pour base la loi de 1901, sont déclarées, ce qui les constitue des personnes morales, des sociétés juridiques. Elles peuvent posséder, contracter.

D'autres enfin, combinent la loi de 1884 et celle de 1901 sur les syndicats professionnels. C'est, dit M. Dupont, une assurance de tous les affiliés du Syndicat contre la tentation de certains de se dérober au devoir commun et de dissoudre l'association. Le syndicat exerce son contrôle, sa pression, fait au besoin de la participation à la Caisse de compensation, la condition de l'admission au Syndicat. Le rapporteur insiste sur la nécessité, afin qu'elles puissent accomplir tous les actes juridiques, de rendre publiques toutes les Associations qui servent de cadre aux Caisses d'allocations, auxquelles du reste se rattacheront ensuite, comme nous le verrons, de nombreuses œuvres sociales. Comme on le sait, les formalités nécessaires pour rendre publiques les associations, sont très sommaires : une simple déclaration suffit. Il peut, de plus, être très intéressant pour les Caisses, d'avoir acquis la personnalité morale qui ne peut être accordée qu'aux associations déclarées. A supposer, enfin, l'éventualité d'un mode d'obligation quelconque dans le domaine des allocations familiales, seules, évidemment, seraient susceptibles de recevoir l'agrément des pouvoirs publics, les Caisses de compensation légalement constituées, c'est-à-dire basées sur la déclaration requise par la loi de 1901.

Le rapporteur engage donc les Caisses à faire la déclaration, sans toutefois demander la reconnaissance d'utilité publique (qui leur donnerait une personnalité civile pleine et entière), à cause du contrôle aussi sévère et des formalités aussi en-

nuyeuses qu'entraîne cette reconnaissance. Il ajoute encore, révélant en cela le but profond de la constitution des caisses séparées, que « pour bien faire ressortir le caractère des allocations et leur indépendance à l'égard du salaire, il importe qu'elles soient versées par une personne juridique, elle-même indépendante du patron et légalement constituée ».

Parmi les indications ainsi données sur l'utilité de constituer un organe juridique régulier, cette idée est particulièrement à retenir.

Cette préoccupation, d'ailleurs légitime, a été en effet l'une des préoccupations dominantes de l'histoire, encore courte, des Caisses d'Allocations. Les premières s'appelaient caisses de « sursalaire », révélant ainsi leur but qui était d'améliorer le salaire. Mais l'expression a été ensuite vigoureusement bannie, et (spécialement) depuis qu'existe notamment le Comité d'Etudes, émanation des Caisses, institué pour leur défense commune, au siège d'une organisation qui se dissimule sous l'apparence d'un autre Comité d'Etudes et de propagande le Comité des Forges, et le mot a été frappé d'anathème. Ce n'est pas sans raison parfaitement consciente. Une première, n'est pas sans valeur psychologique : l'expression sursalaire fait apparaître l'image à la fois de l'insuffisance du salaire, et l'idée d'une sorte d'obligation de pourvoir à ce qu'il aurait d'insuffisant. Au contraire, l'expression « Caisses d'allocations familiales », ne fait allusion qu'à une sorte d'œuvre de philanthropie et de bienfaisance bénévoles ; issues des sacrifices volontaires, ces allocations ne constituent pas le bénéficiaire, titulaire d'un droit quelconque. Le Comité d'Etudes qui veille à la décence, sait qu'il faut compter avec la part de vanité inhérente à l'espèce humaine, surtout quand

cette susceptibilité est d'accord avec l'intérêt ; il a donc fait de l'expression « sursalaire » l'équivalent d'une véritable inconvenance, et il est de règle de se voiler la face quand, par hasard, un imprudent emploie encore par inadvertance cette malencontreuse expression.

Mais il y a une raison bien plus sérieuse à l'attitude du Comité d'Etudes. Qui dit sursalaire, dit salaire supérieur à ce qu'il serait. L'idée naîtrait dès lors tout naturellement de l'incorporer au salaire, dans les circonstances où la considération du salaire est à envisager légalement. Il existe de ces circonstances qui sont de nature à inquiéter les employeurs. On sait, qu'entr'autres les lois relatives au risque professionnel, du 9 avril 1898, et du 12 avril 1906, ont obligé les employeurs à assumer le risque des accidents à l'égard de leurs ouvriers et employés, quand ces accidents surviennent à l'occasion du travail et pendant le travail. La rente que l'employeur peut être alors appelé à payer, soit à l'ouvrier dont la capacité de travail se trouve réduite, soit à sa veuve, ou à ses enfants mineurs, a alors essentiellement pour base le salaire. Si l'on comprend dans le salaire, sous l'expression de « sursalaire », terme équivoque et insuffisamment avantageux pour une œuvre philanthropique, dont la philanthropie, toujours, par quelque côté, un peu ostentatoire, ce qui est versé, en sus du salaire aux pères de famille pour leurs enfants (complément dont on veut, au Comité d'Etudes, que le caractère n'ait aucune apparence définitive ni nécessaire), risque d'être incorporé dans le salaire et la rente en sera d'autant influencée définitivement.

C'est là un des problèmes qui préoccupent le plus le Comité d'Etudes. « Les allocations pour charges de famille, doi-

vent-elles, en cas d'accident du travail survenu à l'ouvrier chef de famille, entrer dans le calcul des indemnités auxquelles celui-ci a droit, en vertu de la loi du 9 avril 1898 ? » Tel est le titre de l'une des communications faites au Congrès de Paris de 1921. La communication qui est de M. Abel Durand, l'un des délégués des Caisses au Comité d'Etudes, montre toute l'importance que l'on attache à la question. L'article 10 de la loi du 9 avril 1898, énonce que le salaire servant de base à la fixation des indemnités allouées à l'ouvrier victime de l'accident du travail « s'entend de la rémunération effective qui lui a été allouée soit en argent, soit en nature ». La jurisprudence a naturellement déduit de ce texte, que les allocations accessoires doivent entrer en ligne de compte dans le calcul des indemnités et des rentes d'accidents de travail « si elles participent au salaire ». Ainsi l'ouvrier boulanger qui reçoit à Paris, en plus de son salaire en argent, « une boule de pain » suffisante pour le nourrir en pain toute la journée, et un litre de vin, est considéré comme ayant ces suppléments, traditionnels dans la profession, à titre d'élément en nature du salaire. On en évalue le montant, lors de la fixation des rentes. Un garçon de café a ses pourboires, comme élément essentiel de son salaire. Les gratifications bénévoles par contre sont exclues du calcul de la rente, sauf si elles dériveraient d'une clause du contrat de louage ou d'un usage constant, de telle sorte qu'elles aient pu prendre un caractère de certitude autorisant l'ouvrier à les faire entrer en ligne de compte dans l'évaluation de ses ressources.

S'agissant d'allocations pour charges de famille, les employeurs avaient intérêt à leur conserver le caractère bénévole qu'elles avaient en effet. Introduites par esprit de bien-

veillance, de sollicitude, de sympathie, développées par patriotisme et souci de l'avenir de la profession, elles pouvaient être néanmoins menacées par mille circonstances : une crise les rendant intolérables ; le calcul de concurrents se détournant du devoir commun ; la nécessité d'abaisser les prix de revient. Elles pouvaient ne pas être maintenues. Sans doute, l'organisation des Caisses, qui permet une différenciation, donnerait les moyens d'imposer principalement aux célibataires dont on a vu le privilège, les abaissements de salaires que les circonstances pouvaient imposer ; par là, pourrait peut-être subsister, en toutes circonstances, au profit seulement des pères de famille, le « sursalaire » (que le Comité de la rue de Madrid nous pardonne ! ce terme de « sursalaire », n'est-il pas fréquemment employé encore par le puissant Consortium de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing). Néanmoins, les employeurs, prudents par habitude, et par l'une des nécessités de leur profession, se montraient naturellement désireux de maintenir d'une manière indiscutable à ces versements supplémentaires dont le travail n'est pas « la cause juridique », le caractère d'allocations bénévoles, susceptibles de disparaître, en principe consacrées seulement par la bonne volonté. Selon l'expression de M. le Président Sarraut (note sous Cass. D., 1917, I, 5) : « le salaire, doit en effet avoir pour cause juridique le travail, pour être pris en considération par la jurisprudence, lors de la fixation du salaire de base. »

Comment dès lors ne point s'inquiéter d'une jurisprudence qui pourrait méconnaître le caractère véritable de spontanéité des Allocations familiales, les incorporer dans le salaire de base et enlever à l'employeur quelque chose du mérite de

son geste ? Or chez nous, l'employeur, comme tout Français en général, envisage comme une sorte d'abus de confiance toute interprétation fausse et tendancieuse d'un acte de sa volonté. Là où on le veut contraindre, il se dérobe. Sans doute, il y avait des interprétations rassurantes dans le passé. Ainsi que nous l'avons dit, les compagnies de chemin de fer servaient des allocations suivant le nombre et l'âge des enfants, et, à raison du caractère de ces allocations assimilables, dans l'esprit des Compagnies, à des libéralités ; à raison aussi de leur caractère variable, la jurisprudence avait considéré qu'elles n'étaient pas des éléments de salaire susceptibles d'influencer, après l'indisponibilité de l'employé, sa rente d'invalidité.

Deux arrêts vinrent cependant modifier après-guerre la jurisprudence bien assise que nous venons de rappeler. Ces deux arrêts que cite dans sa communication M. Durand sont les suivants : l'un de la Cour de Chambéry, du 15 juin 1920. Il s'appuie sur le caractère obligatoire qu'avait, pour la Compagnie du P.-L.-M., l'indemnité de charges de famille, pour déclarer : « qu'elle constitue véritablement une partie supplémentaire du salaire dont il y a lieu de faire état pour déterminer le salaire de base » ; le second de la Cour de Limoges, du 17 janvier 1921, décide que : « comme elle ne saurait avoir une existence indépendante du travail, cette allocation doit être réputée faire partie intégrante du salaire de l'ouvrier ».

La communication de M. Durand met au regard de ces décisions de la Cour d'Appel, un arrêt de la Cour de Cassation, du 24 juillet 1918, rendu sur une question non d'accident du travail, mais de paiement, soumise à un conseil de

prud'hommes, et qui nécessitait l'appréciation d'un règlement d'atelier comportant l'allocation des sommes payées à titre de bonification pour charges de famille. La Cour de Cassation, leur dénie le caractère de secours ou de dons, qui leur avait été attribué même dans le conseil des prud'hommes, motif tiré de ce que ces bonifications ont été payées en vertu d'une stipulation du contrat de travail, et qu'elles ne sont dues que proportionnellement aux journées de présence à l'atelier. Dès lors, elles seraient une conséquence du travail effectué, bien qu'elles ne soient pas proportionnelles à ce travail (1).

1. Sur cette question jugée très importante par les Caisses, nous pouvons donner une jurisprudence récente, encore incertaine dans ses conclusions, et qu'il est désirable de voir unifier par la Cour de Cassation.

En faveur de la NON-INCORPORATION de l'allocation familiale dans le salaire de base pour le décompte de la rente due à un accidenté du travail : Jugement de Douai du 22 février 1922 ; Compagnie des Mines d'Aniche contre Lebreux.

« Attendu que Lebreux a été, les 1^{er} décembre 1920 et 16 mars 1921, victime d'accidents du travail consistant en entorse ou luxation du genou gauche ; que d'un rapport du D^r Toison, de Douai, commis expert lors de la tentative de conciliation, il résulte que Lebreux est atteint d'une incapacité de travail, qui peut être évaluée à 40 %. Que le salaire de Lebreux était de six mille six cent soixante-cinq francs ;

« Attendu que la Compagnie d'Aniche, a toujours fait offre à Lebreux de lui verser une rente de mille quatre-vingt-deux francs cinquante-huit, calculée d'après les bases qui viennent d'être indiquées ; que Lebreux refuse toute conciliation, et ne conteste cependant pas les évaluations de l'expert ;

« Attendu que Lebreux n'accepte pas les offres de la Compagnie d'Aniche, et maintient que celle-ci doit incorporer au salaire de base, les sommes versées à titre d'allocations familiales ; qu'il prétend que ces allocations familiales ne constituent pas des allocations gracieuses dont l'octroi serait facultatif, mais ont été instituées et réglementées par des sentences arbitrales, rendues par le Ministère des Travaux publics et de la Reconstitution industrielle, et font par suite, partie intégrante du contrat de travail avec le caractère de persistance et

Les promoteurs des Caisses d'Allocations pourraient redouter une jurisprudence qui aurait pour effet d'incorporer dans le salaire, des allocations auxquelles on peut être tenté de refuser un caractère définitif. De là, l'anathème jeté sur l'expression équivoque « sursalaire ».

De là aussi l'intérêt vivement ressenti qui s'attache à créer une personne juridique distincte de l'employeur indi-

de certitude permettant à l'ouvrier de compter sur elles et de les faire entrer en ligne de compte dans l'évaluation de son salaire. Qu'en conséquence, le salaire doit comprendre les allocations familiales ;

« Mais attendu que si le salaire de base doit comprendre tout ce qui, soit en nature, soit en argent, rémunère l'ouvrier, quelle que soit la dénomination sous laquelle ce salaire a été perçu, tous ses gains, qu'ils résultent d'une clause du contrat de louage ou d'un usage constant, dès que par les généralités et les persistances, ils ont pris un tel caractère de certitude et de stabilité que l'ouvrier a dû les faire entrer en ligne de compte dans l'évaluation de ses ressources, on ne saurait y faire rentrer des allocations qui ne se rattachent pas au travail et n'en sont ni la conséquence, ni la dépendance. Que les allocations familiales créées et définies par des conventions intervenues entre les représentants des Compagnies minières, et ceux des ouvriers mineurs sont tellement indépendantes du travail, qu'elles ne varient ni suivant le genre du travail, ou la tâche fournie, ni suivant le taux de la rémunération ; qu'ainsi elles continuent à être intégralement versées même quand l'ouvrier venant à chômer par suite d'un accident de travail n'a plus droit qu'à la moitié du salaire ; qu'elles ne sont allouées à l'ouvrier qu'en considération de sa charge de famille et non pour lui-même. Que non seulement elles sont variables pour les divers ouvriers, mais encore pour un ouvrier déterminé, et peuvent même disparaître en cas de décès des enfants, ou quand ils ont atteint un âge déterminé ;

« Attendu que ces allocations sont si peu considérées comme salaire, qu'elles sont exclues, par l'article 1^{er} de la loi du 25 juin 1920, des déclarations de salaires à fournir par les entreprises pour le calcul des impôts sur le revenu. Qu'en outre elles ne sont pas soumises aux retenues légales à opérer pour le compte de la Caisse des retraites. Qu'elles ne sont non plus atteintes par les saisies-arêts sur les salaires ni sur les délégations consenties par l'ouvrier lui-même ;

« Attendu qu'en résumé, les allocations familiales sont attribuées plus directe-

duel ou d'une collectivité d'employeurs groupés en syndicat. Bien que M. Durand prétende que la situation ne saurait être modifiée, du fait que les allocations sont distribuées entre les enfants qu'à l'ouvrier, et doivent d'une manière générale être exclues du salaire de base :

Par ces motifs :

Le Tribunal statue sur la demande introduite par exploit du 2 décembre 1921, en vertu d'une acte à la Compagnie des Mines d'Aniche, de ce qu'elle renouvelle l'offre de verser à Leneux, une rente de mille quatre-vingt-deux francs cinquante-huit, à compter du 12 août 1921, pour une incapacité de travail de 40 %, le condamne au paiement de ladite rente : à plus prétendre, déclare Leneux mal fondé et le condamne aux dépens. Signé : PRANON et TAILLAV. Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal civil de première instance de Douai, le 22 février 1922.

2^e De même, en faveur de la non-incorporation de l'allocation familiale dans le salaire de base pour le décompte de la rente due à son accidenté du travail : Jugement du Tribunal d'Yvetot du 29 décembre 1922.

Attendu que le 7 avril 1921, PARRI, cantonnier au service du département de la Seine-Inférieure, a été au cours de son travail, victime d'un accident qui a entraîné sa mort : qu'il a laissé la demanderesse veuve avec quatre enfants mineurs de seize ans.

Attendu que pendant l'année qui a précédé l'accident PARRI a touché deux mille quatre cent cinquante francs pour dix mois de travail de cantonnier,

1.450 »	
Cinq cents francs pour deux mois de travail à la moisson, ci.	500 »
Deux cents francs pour prix de foin et bois excrus le long des routes et dont il a le profit, ci	200 »
Seize cent vingt francs à titre d'indemnité pour charges de famille, ci.	1.620 »

Soit au total quatre mille sept cent soixante-dix francs, ci 4.770 »

Attendu que la veuve PARRI demande que les rentes à lui servir pour elle et ses quatre enfants, soient calculées sur ladite somme de 4.770 francs, que le département prétend qu'il n'y a pas lieu de faire état pour le calcul de ses rentes, de celle de 1.620 francs touchées par PARRI, à titre d'indemnité pour charges de famille ;

Attendu que la loi du 9 avril 1898, pour fixer le chiffre des rentes qu'elle attri-

par une Caisse distincte, qui n'est pas l'employeur, on constate que les esprits se sont orientés vers l'organisation des Caisses d'allocations, non seulement pour en faire des instruments spécialisés de péréquation, mais aussi pour continuer à éviter, comme on pensait le faire en bannissant le

bue, prend pour base le salaire de la victime ; que la question à résoudre est celle de savoir si l'indemnité touchée par PETIT pour charges de famille a le caractère d'un salaire ;

« Attendu que les indemnités pour charges de familles, allouées par le département à ses cantonniers, sont en rapport avec le nombre et l'âge de leurs enfants ; qu'elles sont insaisissables en totalité ; qu'elles ne se cumulent pas avec les majorations accordées en cas d'existence d'enfants, par la loi du 18 octobre 1919, aux bénéficiaires des pensions instituées par la loi du 31 mars 1919 ; qu'elles ne sont pas assujetties à l'impôt sur le salaire, qu'elles continuent d'être servies intégralement dans le cas où le salaire des cantonniers est supprimé, ou simplement diminué par suite de chômage, de congé de moisson, de maladie, d'incapacité, résultant d'un accident de travail, temporaire ou même permanente, donnant lieu à l'attribution d'une rente ; que de ces différentes formalités, il résulte que lesdites indemnités constituent une prime à la natalité, une mesure de bienveillance en faveur des familles nombreuses ; qu'elles n'ont aucune corrélation avec la valeur économique du travail, avec sa qualité ou sa quantité, qu'elles n'en sont pas la rémunération et n'ont pas le caractère d'un salaire ; qu'en conséquence, il ne doit pas en être fait état pour la détermination du chiffre des rentes qui peuvent être dues, par application de la loi du 9 avril 1898 ;

« Attendu que le département a offert en conciliation, et offre encore à la veuve PETIT, pour elle-même, une rente annuelle et viagère de six cent trente francs, pour ses quatre enfants, jusqu'à l'âge de seize ans et sauf réduction dans les termes de la loi, une rente annuelle de douze cents francs, que ces offres sont suffisantes ;

« Par ces motifs : le Tribunal, jugeant en premier ressort et matière sommaire ;

« Fixe à trois mille cent cinquante francs le salaire touché par PETIT pendant l'année qui a précédé l'accident.

« Condamne le département de la Seine-Inférieure à servir à la veuve PETIT, pour elle-même, une rente annuelle et viagère de six cent trente francs pour ses quatre enfants, jusqu'à l'âge de seize ans, une rente annuelle de douze cent soixante

terme « sursalaire », toute confusion entre le salaire et cet élément distinct qu'est l'allocation familiale. La plupart des

francs, lesdites rentes payables à partir du 7 avril 1921, et par trimestre, à terme échu, à la résidence du titulaire ;

Condamne la veuve PÉTRIT aux dépens à recouvrer par le trésor comme en matière d'assistance judiciaire.

3^e *Contra pour l'incorporation de l'allocation familiale au salaire, et par suite compétence du Conseil des Prud'hommes en matière d'Allocations familiales : Jugement du Tribunal civil de Rennes du 13 mars 1922.*

(Rallé c/ Maillard).

Le Tribunal :

« Attendu que RALLÉ, entrepreneur à Rennes, a régulièrement interjeté appel d'un jugement rendu contre lui, au profit de Maillard, son ancien ouvrier, par le Conseil de Prud'hommes de Rennes, le 5 novembre 1921, condamnant RALLÉ à payer à MAILLARD une somme de deux cents francs, pour indemnité de charges de famille ; que MAILLARD cote l'irrecevabilité de l'appel et que la Caisse patronale rennaise intervient à l'instance ;

« Attendu que, pour justifier son appel, et la Caisse patronale son intervention, RALLÉ soutient que le Conseil de Prud'hommes était incompétent, l'indemnité ou sursalaire réclamée par MAILLARD, étant nettement distincte du contrat de travail intervenu entre lui et MAILLARD, et son paiement incombant à un tiers étranger à ce contrat de travail ;

« Attendu que, dans un but philanthropique et social, pour favoriser les familles nombreuses, un certain nombre de Syndicats patronaux ont fondé, à Rennes, une Caisse de compensation des Allocations familiales, à laquelle peuvent être admis les commerçants ou industriels, dont les Syndicats n'auraient pas adopté l'application du sursalaire familial ; qu'aux termes des statuts ou règlements affichés dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise RALLÉ, les allocations attribuées par l'article 14 du règlement, sont, aux termes de l'article 7, payées aux ouvriers, qui en font la demande écrite à l'adhérent, lequel établit les cartes nominatives qu'il adresse à la Caisse où le paiement est effectué (art. 8) ;

« Attendu que les allocations, qui ne commencent à courir qu'après un mois entier passé à l'établissement, sont décomptées, comme le salaire lui-même (art. 2), sous certaines réserves en cas d'abandon volontaire de travail, pour chaque jour de travail accompli ; que cette allocation supplémentaire est promise à l'ouvrier qui s'embauche ayant deux enfants au moins, sous la seule

caisses affirment, en effet, leur caractère d'institution de bienfaisance, en s'alimentant, non seulement de versements patronaux, mais encore de dons, de cotisations, et elles ten-

condition qu'il en formule la demande, et sous les différentes modalités insérées au règlement ; qu'elle ne peut lui être retirée que dans les conditions limitativement déterminées par l'article 1^{er} ;

« Attendu qu'une semblable allocation acquise à l'ouvrier embauché chez un patron affilié à la Caisse, ce qui est le cas de Rallé, s'incorpore au salaire et en fait partie, au même titre que tous les avantages ou accessoires prévus lors de la passation du contrat de travail ; qu'il importe peu que son obtention soit subordonnée à l'accomplissement d'une formalité imposée à celui qui entend en bénéficier, que le paiement en soit assuré par une Caisse différente de celle du patron, dès lors que l'allocation est la conséquence du contrat de travail intervenu entre le patron et l'ouvrier ; que si le patron désireux de favoriser les ouvriers chargés de famille, ne s'était pas affilié à une Caisse de compensation, il est évident que le supplément de salaire promis par lui et payé directement par sa Caisse, se confondrait avec le salaire, puisqu'il serait comme lui la rémunération du travail ; que si la situation juridique ne peut être différente, parce que les Syndicats ou les affiliés, dans l'intérêt légitime qu'ils trouvent à répartir entre les groupements ou affiliés, ce supplément de charges, ont fondé une Caisse de compensation qui assure la répartition du supplément de dépenses proportionnellement aux salaires des ouvriers occupés dans les entreprises affiliées (art. 8 des statuts) ; qu'en conséquence, l'ouvrier en vertu du règlement, voit son salaire total réglé par deux caisses : celle du patron et celle de la Caisse de compensation, cette dernière étant stipulée, d'après le contrat de travail, le lieu du paiement du sursalaire calculé, ainsi qu'il est précisé au règlement porté à la connaissance de l'ouvrier, et dont la demande écrite équivaut, au moins implicitement, à l'acceptation des obligations et modalités imposées ;

« Attendu que l'allocation du sursalaire faisant partie intégrante du salaire, la juridiction des prud'hommes était compétente, pour connaître de l'action introduite devant lui par Maillard contre son ancien patron ; que la demande étant inférieure à 300 francs, la décision rendue l'a été en dernier ressort ; que l'appel interjeté est, en conséquence, irrecevable et mal fondé ;

« Attendu qu'il est incontestable que la Caisse patronale rennaise de compensation, tenue aux termes de son règlement de régler l'allocation en sursalaire pouvant être due à Maillard, a intérêt à intervenir à l'instance ; qu'elle pour-

dent à s'orienter vers la reconnaissance d'utilité publique pour pouvoir recevoir des libéralités. Toutes ces ressources, si réduites qu'elles soient, n'émanant pas nécessairement du patronat, tendent aussi à faire apparaître que l'origine des fonds qui alimentent les allocations, est de bienfaisance. Les allocations n'ont aucun rapport avec la dette du salaire, et on tient à ce qu'aucun équivoque ne subsiste (1).

Ce caractère s'affirme encore dans les règles introduites dans les statuts des Caisses. A ce but, en même temps d'ailleurs qu'à un but de sollicitude véritable, tend la clause généralement adoptée dans les statuts, que l'allocation est payable à la mère et non pas au père, qui est le travailleur. Ce n'est donc pas un élément du salaire, puisque le père tra-

rait, en effet, opposer, soit à Rallé, soit à Maillard, soit l'inobservation de l'article 7, soit la déchéance de l'article 10 ; qu'il y a donc lieu d'admettre, en la forme, l'intervention de la Caisse patronale ;

« Attendu au fond, que, pour les motifs qui précèdent, cette intervention est sans objet ; qu'au surplus le Conseil des Prud'hommes ayant compétence pour régler les contestations relatives aux salaires entre patrons et ouvriers, a également compétence pour rechercher et fixer les différents éléments constituant le salaire ;

Par ces motifs :

« Le Tribunal, statuant en matière sommaire et en dernier ressort, dit irrecevable et mal fondé l'appel interjeté par Rallé contre le jugement rendu du 5 novembre 1921, par le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Rennes, section industrielle, au profit de Maillard ; reçoit en la forme, la Caisse patronale rennaise de compensation intervenante à l'instance ; au fond, la déboute de toutes ses demandes, fins et conclusions ; condamne Rallé aux dépens de l'instance ; ordonne, s'il y a lieu, la confiscation de l'amende ; dit que la Caisse patronale supportera tous les dépens nécessités par son intervention.

1. Le Comité d'Études redoutant néanmoins qu'une jurisprudence de la Cour de Cassation se forme à l'encontre de la thèse soutenue, malgré sa logique et son caractère nettement juridique, a proposé récemment aux Caisses adhérentes de

vaille, la mère touche, et que l'attribution devient en quelque sorte le bien de cette dernière, son bien réservé.

Les statuts stipulent encore que l'allocation est entre leurs mains incessible et insaisissable, stipulation dont la valeur

se déclarer solidaires pour assumer et couvrir ce risque. Voici la formule qui leur a été proposée :

FORMULE D'ENGAGEMENT SOLIDAIRE A CONTRACTER PAR LES CAISSES

DE COMPENSATION

En vue de se garantir mutuellement contre le risque d'une assimilation judiciaire des allocations familiales au salaire, pour le décompte des rentes dues aux accidentés du travail par application de la loi du 9 avril 1898.

Jusqu'à décision de la Cour de Cassation fixant la jurisprudence sur la question de l'incorporation, dans le salaire de base, des allocations distribuées par les Caisses de compensation, les Caisses adhérant à la présente convention, s'engagent solidairement à mettre en commun le risque de l'assimilation des allocations au salaire.

Cet engagement ne sera valable que dans la mesure où une décision, passée en force de chose jugée, entraînera, au profit de la victime d'un accident du travail, un dépassement des charges correspondant au fonctionnement normal du régime adopté par la Caisse à l'égard des allocataires accidentés.

La garantie couverte par l'engagement des Caisses, est limitée à la somme totale de 100.000 francs, chaque Caisse étant tenue proportionnellement au montant des allocations compensées par elle.

La durée de cet engagement est fixée à 2 ans. Trois mois avant son expiration, les Caisses adhérentes seront consultées sur sa prolongation.

Pourront participer à cet engagement les Caisses affiliées au Comité des Allocations familiales, dont le règlement comportera les dispositions suivantes :

1° Les allocations sont maintenues au profit des accidentés du travail, même en cas d'accident ayant entraîné l'incapacité permanente totale ou la mort ;

2° Les maisons adhérentes ne doivent pas comprendre les allocations dans les déclarations trimestrielles de salaires aux compagnies d'assurances ;

3° Il est spécifié explicitement que les allocations n'ont aucun lien avec le salaire, ce qui entraîne les conséquences suivantes :

a) Le régime des allocations doit être porté à la connaissance du personnel

juridique vis-à-vis des tiers est sans doute incertaine, mais qui vise à renforcer précautionneusement le caractère philanthropique de l'allocation.

Enfin, l'objet est la famille, et c'est proportionnellement aux charges de famille que l'allocation se trouve déterminée. L'allocation est attribuée mensuellement, du moins le plus souvent, quelle qu'ait été la durée du travail dans le mois. Elle n'est pas suspendue pendant les périodes militaires, temps où cependant le travail cesse. Le chômage volontaire seul y met fin. Le service intégral des allocations est généralement continué à la suite d'accident de travail, pendant la période de paiement du demi salaire, c'est-à-dire pendant la période de non consolidation.

Toutes ces dispositions peuvent servir au même but auquel concourait l'emploi d'un cadre distinct pour le service des Caisses d'allocations.

Pour ces raisons, s'est généralisé l'usage d'instituer en dehors du Syndicat ou de l'Union, des Caisses distinctes, auxquelles les employeurs versent les fonds, et qui font pour eux, le service des allocations.

au moyen d'affiches spéciales, indépendantes des tarifs de salaires et règlement d'atelier, et émanant non de la direction de l'établissement, mais de la direction de la Caisse ;

b) Les allocations doivent être exclues de tout contrat de salaires ;

c) Le paiement des allocations doit être absolument distinct de celui des salaires.

N. B. — Il est expressément stipulé que chaque Caisse sera seule responsable vis-à-vis de ses adhérents, du risque d'assimilation des allocations au salaire et que, directement ou indirectement, cette Caisse seule pourra exercer son recours contre les autres Caisses participant au présent engagement de garantie, chacune pour sa part et portion, conformément à l'article 1214, Code civil.

En même temps, ces caisses jouent le rôle d'organes de péréquation, équilibrant entre employeurs le fardeau dérivant des allocations, de façon à proportionner la charge pour chacun, non au nombre des pères de famille qu'il occupe effectivement (ce qui pouvait amener certains à les exclure) et au nombre des enfants qui s'y rattachent, mais à la quantité des salaires qu'il paie. En effet, l'idée qu'en embauchant un père de famille nombreuse, ils auront une allocation supplémentaire à payer, pourrait faire reculer certains employeurs, devenus désireux d'employer uniquement des célibataires ou époux sans enfant. Les charges étant proportionnelles pour tous les patrons, quels que soient les ouvriers qui travaillent, il en sera tout autrement. La contribution imposée à chaque chef d'entreprise, est indépendante de la proportion, dans son personnel, du nombre des ouvriers ayant des charges de famille ; c'est là l'intérêt capital qu'il y a souvent à établir des Caisses de compensation.

*
* *

Une fois l'organisme dégagé, une deuxième question d'organisation se pose.

Devait-on avoir recours à un organisme professionnel, ou à un organisme interprofessionnel ? Les deux systèmes ont eu leurs partisans, et les conservent en grande partie. La première caisse organisée à Grenoble, était une caisse professionnelle ; la grande Caisse de la Région parisienne est une caisse interprofessionnelle.

En faveur de la Caisse régionale interprofessionnelle qui groupera dans une région déterminée les employeurs des

professions les plus diverses : métallurgistes, filateurs, industries du transport, travaux publics, tissage, électricité, etc., on fait valoir nombre d'arguments qui paraissent excellents.

« La question des allocations n'est pas une question individuelle ni professionnelle, c'est une question d'ordre général, intéressant toute l'industrie française », dit M. Molliard (1). Il n'y a donc pas de raison pour que la compensation s'arrête à la corporation et pour que les industries situées dans la région, et par conséquent dans le même milieu social, au point de vue du coût de la vie et des habitudes, contribuent dans des proportions différentes aux charges des allocations.

M. Richemond, membre secrétaire de la Chambre de commerce, président de la Caisse de compensation de la Région parisienne, partisan donc de la caisse interprofessionnelle, a rassemblé tous les arguments en sa faveur, d'une manière frappante, dans sa conférence, faite à la Chambre de commerce de Paris, le 15 février 1922. Il semble incontestable, dit-il, que le cadre des allocations pour charge de famille doit être la Région et non la Profession.

Il donne comme première raison, que les salaires moyens sont variables d'une région à l'autre, notamment en raison du coût de la vie ; nous avons vu, en effet, que le prix de l'existence est loin d'être uniforme dans les divers départements, ce qui explique pour partie les différences, souvent très sensibles, qui existent, à travail égal, de région à région, entre les salaires.

« Il est naturel, dit M. Richemond, que le taux des salaires

1. MOLLIARD. *Les allocations familiales et les Caisses de compensation*, p. 37.

suive la même variation, car si la vie est plus chère à Paris qu'à Guéret, à Carpentras ou à Quimper-Corentin, il n'en coûte pas plus cher d'élever, dans chacune de ces villes, l'enfant d'un tisseur, d'un mécanicien, d'un menuisier, d'un boulanger ou d'un peintre en voiture.

« Et alors, ajoute-t-il, si l'on envisage de nombreuses Caisses professionnelles se ramifiant sur toute la France, ou bien elles en viendront à s'entendre pour établir des taux d'allocations différents dans les différentes régions — et alors elles constitueront des Caisses régionales — (ceci, du reste, est assez sujet à caution), ou bien, elles s'exposeront à voir les salaires s'unifier partout, sur le taux le plus élevé, et le coût de la vie s'élever.

La deuxième raison qu'il donne, c'est que la question des allocations familiales n'est en rien corporative, ni individuelle, mais purement et simplement patronale. En effet, nous retrouvons là, toujours la même théorie, chère au Comité d'Etudes : l'allocation familiale n'est pas un « sursalaire » ; elle ne correspond nullement au travail fourni, mais elle n'est donnée qu'en considération du nombre des enfants élevés par l'ouvrier qui en est le bénéficiaire. Elle n'a donc pas de rapport direct avec le travail, ni avec le rendement obtenu.

Elle intéresse donc tous les employeurs de toute une région, de la même manière, et dans la même proportion.

Voici l'exemple topique qu'il en donne, d'après M. Dollfus, Président de l'Association familiale du Haut-Rhin.

« Tel industriel métallurgiste, par exemple, qui donne des allocations pour les deux garçons et les trois filles d'un de ses ouvriers, s'impose une charge supplémentaire qui n'est pas justifiée par un travail supérieur du père de famille,

puisque celui-ci produira peut-être moins et moins bien que le célibataire avec lequel il est occupé à la même machine. Or, rien ne permet d'admettre, *a priori*, que ces enfants iront plus tard se faire embaucher par celui qui leur aura fait donner des allocations. Pour les trois filles, il y a, au contraire, bien plus de chances que celles-ci deviennent fileuses ou tisseuses dans un établissement textile du voisinage. Et cette usine, qui ainsi verra plus tard venir à elle, une main-d'œuvre qui aura bénéficié d'allocations familiales versées par une autre usine et une autre industrie, ne contribuerait pas aux charges de celle-ci ? L'industriel ou l'industrie qui n'occupe que des célibataires, filles ou garçons, pourrait constamment voir se renouveler les cadres de ceux-ci, sans prendre sa part des allocations qui auront contribué à assurer leur existence ? Ce serait injuste et contraire à toute équité. »

M. Richemond conclut, avec M. Emile Dollfus, que l'allocation familiale ne donne aucun avantage immédiat à celui qui la verse ; que, par contre, celui-ci partage, avec tous les employeurs de sa région, la chance et le risque d'occuper plus tard la main-d'œuvre dont il aura assuré la formation par ses subsides et sacrifices ; qu'il est donc nécessaire, juste et équitable, que ces charges soient supportées, sans distinction aucune et dans la même proportion, par tous ceux qui sont appelés à en profiter, c'est-à-dire par le patronat de toute la région et de toutes les professions.

Ainsi la Caisse interprofessionnelle, groupe tous les industriels qui ont assumé la charge d'un risque commun à tous les employeurs d'une même région. Elle la répartit aisément entre eux, étant donné que la charge de l'enfant corres-

pondant à une dépense uniforme (quand on l'envisage sous son aspect minimum) pour tous les enfants des diverses catégories d'ouvriers ou d'employés d'une même région.

Les Caisses professionnelles ne peuvent aboutir au même but qu'avec « sectionnement », si j'ose dire. La Caisse de compensation des Industries du Papier pour la Région parisienne, par exemple, n'est professionnelle que d'une manière régionale, et si elle veut s'étendre à toute la profession, dans la France entière, elle est obligée d'envisager ce que nous appelons un sectionnement, pour empêcher que les industriels du papier parisiens ne fassent les frais, en Bretagne, de l'entretien au même tarif, d'enfants dont « l'élevage », — les statistiques l'ont montré — coûte beaucoup moins cher qu'à Paris, et où les enfants, source de la main-d'œuvre locale sont plus nombreux.

Il faudra alors, ou verser une allocation moindre en Bretagne qu'à Paris, ou demander aux adhérents bretons une participation supérieure à celle des adhérents parisiens. Avec la Caisse régionale interprofessionnelle, le risque est assuré dans la mesure où il existe, et d'une manière adéquate à ce qu'il faut verser pour le couvrir avec exactitude.

L'existence de caisses distinctes se justifie, quand elles font la compensation, par un sentiment d'équité envers l'industriel. Celui-ci ne doit pas être écrasé par l'effet de circonstances qui lui font occuper plus de pères de famille que de célibataires, tandis que son concurrent et voisin peut employer beaucoup plus des seconds que des premiers. Mais il n'y a pas de bonnes raisons pour que la compensation s'arrête à la corporation, et pour que toutes les industries, participant de l'identité et de l'uniformité du risque, puis-

qu'elles sont placées dans la même région, où le coût de la vie est identique, ne contribuent pas aux charges des allocations familiales. Pas plus que l'industriel, la profession ne doit tirer un profit financier de la sélection qu'elle veut faire, et qu'elle peut faire, entre chefs de famille et célibataires. Ainsi qu'on l'a dit au Congrès de Paris (1) « la question des allocations familiales, du point de vue patronal, n'est pas plus une question individuelle qu'une question professionnelle, elle est une question industrielle (et commerciale) en général ». Le même rapport ajoutait d'une façon excellemment significative : « que les charges de famille doivent être du point de vue industriel, un élément neutre non professionnel », le risque concernant la vocation future de l'enfant de l'ouvrier étant le même pour tous les employeurs de la région.

On peut encore ajouter que la discipline interprofessionnelle est, en pareille matière, salutaire. Elle supprime les concessions faites dans un esprit de surenchère, ou celles qui, consenties d'une manière isolée, pour des raisons diverses, peuvent ensuite se généraliser par le jeu naturel des répercussions. La discipline extérieure à l'individu, celle de la profession, est déjà heureuse. A plus forte raison, celle qui naît d'un cadre interprofessionnel.

Enfin, il n'est pas jusqu'au point de vue administratif et pratique, pour lequel les caisses interprofessionnelles présentent un avantage : c'est celui d'éviter plus aisément le cumul des allocations ; c'est-à-dire, le fait que le père et la mère, par exemple, employés dans des professions diverses,

1. Rapport Rey au Congrès de Paris, 4 juillet 1921.

touchent l'un et l'autre, pour le même objet et les mêmes charges, à des Caisses professionnelles différentes (1). L'unité de Caisse interprofessionnelle facilite le contrôle en le centralisant. Dans le même ordre d'idées, elle diminue les frais généraux.

Cependant, en dépit de ces avantages, qui ne sont pas contestables, et qui, étant ceux d'une solidarité supérieure, permettent d'envisager la superposition d'une Caisse Nationale de compensation (égalisant les charges des patrons de tout le pays, et en même temps, proportionnalisant les allocations de la façon la plus équitable pour les ouvriers), on voit les Caisses professionnelles continuer à se former. Loin de perdre du terrain, les caisses récemment créées se constituent selon le cadre de la profession : Caisse du Papier, Caisse d'Alençon.

Au 1^{er} juin 1921, sur 65 caisses existant alors sur le territoire français, il y en avait 38 professionnelles (Rapport au Congrès de Paris).

Depuis lors, la proportion n'est pas très sensiblement changée. La professionnelle résiste à l'absorption ou même gagne du terrain (2).

1. C'est une préoccupation instante pour les Caisses que de dépister ce double emploi, à cumul. La Caisse de compensation de la Région Parisienne prend, en ce moment même, l'initiative de réunir une assemblée qui comptera des représentants des administrations publiques qui versent des allocations, pour rechercher d'accord avec les organismes privés, les moyens de dépister ces cumuls.

2. Dans un tableau publié par le Comité d'Etudes, et donnant un résumé de la situation des Caisses, au 1^{er} octobre 1921, on trouve une proportion un peu différente : sur 74 Caisses examinées, il y en a 34 professionnelles. Mais ce sont là les seules caisses adhérentes au Comité d'Etudes et les non adhérentes sont surtout des caisses professionnelles.

Cette survivance d'une méthode qui paraît théoriquement moins satisfaisante s'explique aussi. Bien des raisons continuent à agir en ce sens. La solidarité patronale s'est développée, nous l'avons vu, pendant la guerre, mais surtout dans un sens corporatif. L'esprit particulariste continue à dominer, et si ce n'est plus l'individualisme exclusif de l'industriel isolé, traditionnel autrefois; en beaucoup de cas, l'égoïsme élargi étendu à toute la profession, persiste. On s'imaginerait qu'entre corporations différentes, il y a sinon contrariété d'intérêts, du moins particularisme d'intérêts, et en tous cas intérêts différents. Certaines industries, par exemple celle des gants Perrin à Grenoble, emploient un bien plus grand nombre de femmes et surtout de jeunes filles, que d'hommes; sans qu'il puisse s'agir d'imputer un calcul quelconque, à un homme aussi profondément généreux que l'est M. Perrin, et à titre d'exemple concret seulement, on concevrait très bien, que ce patron ne consentît pas sans inquiétude, à participer du fait de ses ouvrières femmes, dont le salaire n'est pas égal à celui de l'homme, à l'entretien des enfants mâles, des ouvriers à gros salaires des Etablissements métallurgiques Joya, ou Bouchayer, par exemple, qui tout en étant de la même région, ne viendront jamais chez lui, et pourtant, il en soutiendrait l'existence dans la Caisse interprofessionnelle.

De même les mines, les produits chimiques, la métallurgie qui emploient plus d'hommes que de femmes peuvent hésiter à accepter le poids des charges familiales féminines dont ils sont, pour une part très réduite, appelés à profiter.

Le textile, la confection, qui occupent surtout un contingent de femmes et de jeunes filles, peuvent par contre, accep-

ter de prendre à leurs charges toutes les allocations des bénéficiaires féminines de la région, parce que ces industries seront les premières, et presque les seules, à en profiter plus tard.

M. Aucuy dont nous avons indiqué le rôle à la direction des œuvres sociales du papier, nous communique, avec une nuance de regret, l'appel qui fut lancé aux Industriels du papier de la Région parisienne, en faveur de la caisse corporative, que nous considérons, à juste titre, comme un stade, parfois utile et nécessaire, mais inférieur, de l'évolution souhaitable, le but final étant la compensation régionale interprofessionnelle par un seul et unique taux de cotisation : « Comment admettre que nous allions, dit cet appel, étant des premiers à avoir prévu les besoins du monde industriel contemporain, remettre en d'autres mains, à d'autres organisations, qui n'ont pas encore de passé, le soin d'organiser « pour nous » ce que nous pouvons si bien faire « entre nous ».

Pour qui a pressenti les besoins du monde industriel contemporain, il y a bien, en effet, quelque chose de contradictoire, à s'enfermer ensuite dans le particularisme corporatif. Il n'y a pas, jusqu'au désir de faire partie d'un bureau (et il y a plus de bureaux, plus de Conseils, plus de personnes en vue, avec la Caisse professionnelle qu'avec la Caisse interprofessionnelle) qui ne joue en faveur de la première. Mais, en dehors de cette observation psychologique, il y a des raisons profondes.

Si nous envisageons les fabricants de papier, ils peuvent, n'ayant pas besoin d'une main-d'œuvre aussi qualifiée et d'une capacité professionnelle aussi élevée que les industries

métallurgiques, qui composent en majorité la Caisse de compensation des industries de la Région parisienne, hésiter à accepter de payer, à l'occasion des services fournis par des célibataires ou des femmes, des allocations qui favoriseront surtout le recrutement de la main-d'œuvre dans les entreprises métallurgiques. Et il est plus facile à ceux-ci d'être partisans de la Caisse interprofessionnelle, qui leur est avantageuse, qu'à ceux-là pour qui elle serait une charge impliquant une part de désintéressement. Certaines professions, comme certaines régions, ont la réputation d'être « stériles », disait M. Rey ; d'autres, d'être prolifiques. Les premières hésitent, à moins d'un altruisme peu commun, à faire l'entretien des familles dans les régions « prolifiques ».

Il y a donc un reste de calcul, ou si l'on veut, d'opportunisme un peu étroit, dans la détermination des cadres dans lesquels se développent les Caisses d'allocation.

Celles qui se forment à l'appel des Syndicats restent plus volontiers professionnelles que celles qui répondent à l'appel des Chambres de commerce, mais on peut penser, que l'esprit déterminé d'ordre et de logique, qui règne au Comité d'Etudes, triomphera de certaines préventions, et orientera de plus en plus les Caisses, en conformité avec leur rôle le plus haut, vers l'organisation interprofessionnelle dans la région, conduisant, par voie de fédération, à une association nationale des caisses.

CHAPITRE V

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES CAISSES D'ALLOCATIONS ET DE COMPENSATION

Caisses d'allocations tout d'abord ; que distribuent les Caissees dont nous faisons l'étude ?

Il n'en est guère à cet égard, qui ait des tarifs uniformes, et la variété du taux des allocations et primes est grande. Cependant dans l'ensemble on peut les ramener à quelques types essentiels.

Elles versent, ou à peu près, des allocations correspondant au même ordre de préoccupations générales. Ce sont :

- 1° Des primes de naissance une fois versées ;
- 2° Des allocations mensuelles pour les enfants ;
- 3° Des primes d'allaitement par enfant nourri au sein.

Sur 72 caisses faisant l'objet d'un recensement du Comité d'Etudes au 1^{er} octobre 1921, il y en a 22 qui ne servent pas des primes à la naissance, ce sont :

Bordeaux (agricole).	Lyon (région).
Charleville.	Nantes.
Cholet.	Nevers.
Elbeuf, Louviers.	Pau.
Epernay (mécaniciens).	Saint-Brieuc.
Epernay (vins).	Saint-Dizier.
Lorient.	Strasbourg.
Grenoble (papeterie).	Tarare.
Le Havre (mécaniciens).	Thonon.
Louviers.	Toulouse.
Lyon (teinture).	Tours.

Les caisses qui servent cette allocation distinguent, en général, entre le premier né et les suivants, et, singularité au premier abord paradoxale, les primes à la naissance du premier, ne sont pas plus fortes, en général, que les primes servies pour les enfants suivants.

C'est cependant, moins le premier enfant qu'il faut solliciter, que le deuxième, le troisième ou les suivants. On ne voit néanmoins aucune caisse, au 1^{er} octobre 1921, commencer à servir de prime de naissance à partir du deuxième enfant seulement, et aucune non plus, à cette date, servir une prime plus forte pour le deuxième que pour le premier.

Cette étrangeté nous a été expliquée de la façon suivante à la Caisse du papier, où le Directeur des Œuvres sociales s'était efforcé de faire prévaloir un échelonnement de primes de plus en plus élevé au fur et à mesure que le nombre des enfants croissait, comme cela a lieu dans certains établissements privés non affiliés aux Caisses. La Société Lyonnaise des Eaux et de l'Eclairage par exemple, donne 150 francs au premier-né, 300 pour le second, 450 pour le troisième, 600 pour le quatrième, etc., ainsi de suite. On a objecté à l'auteur de la proposition que le premier enfant coûte plus cher. C'est en effet pour lui qu'on achète la « voiture » qui pourra être utilisée ensuite, pour les frères et sœurs à venir. Les pape-teries du Souche, qui servent pour leur propre compte, et sans être affiliées à une Caisse, de nombreuses allocations aux familles de leurs ouvriers, se sont même servies de l'at-trait que présente cette prime « pour la voiture », pour favo-riser le mariage.

De même il y a de nombreux éléments de la layette qui peuvent servir, dit-on, aux enfants qui suivent l'aîné. Encore

faut-il que ladite layette soit bien fournie, et de tissu bien solide, pour résister aux nombreux lavages que nécessite l'entretien du bébé; et l'on peut être sûr, que si elle sert pour les deux aînés, il ne restera pour le troisième, que de pauvres loques (1).

Il n'en est pas moins infiniment regrettable que les primes à la naissance soient ainsi calculées de telle sorte qu'on ait tendance, dans certaines caisses, à les réduire dès le second enfant, et il faut espérer, qu'une conscience de plus en plus nette du but à atteindre, qui est le développement de la natalité, amènera les caisses à pratiquer une politique mieux adaptée à cette préoccupation qui devrait être dominante.

Ces primes de naissance varient entre 100 et 300 francs, au premier enfant, sans jamais dépasser ce taux. La caisse de compensation d'Avignon, ne verse 150 francs qu'au premier enfant, elle ne verse rien au second; celle d'Alger verse 100 francs au deuxième au lieu de 200 qu'elle accorde au premier.

Beauvais	. donne 150 fr. au deuxième au lieu de 200 fr. au premier				
Blois.	. . . — 100 fr.	—	—	300 fr.	—
Caen.	. . . — 150 fr.	—	—	250 fr.	—
Dieppe	. . . — 100 fr.	—	—	150 fr.	—
Dijon	. . . — 100 fr.	—	—	200 fr.	—
Le Mans.	. . . — 100 fr.	—	—	150 fr.	—
LesSablons.	. . . — 100 fr.	—	—	150 fr.	—
Montluçon	. . . — 100 fr.	—	—	200 fr.	—
Paris (rég.).	. . . — 150 fr.	—	—	250 fr.	—
Paris (bât.).	. . . — 150 fr.	—	—	250 fr.	—
Troyes	. . . — 100 fr.	—	—	150 fr.	—
Vienne	. . . — 100 fr.	—	—	200 fr.	—

1. Au dernier moment on nous indique que la Caisse de compensation de la Région Parisienne tendrait à supprimer l'allocation du premier enfant.

Certaines caisses accordent la même prime pour la naissance de chaque enfant. Roubaix donne 200 francs ; de même Le Havre (employés), Lille (bâtiment), Limoges (métaux), Limoges (porcelaine), Nancy (mécanique), Paris (agricole). Angoulême donne 150 francs, ainsi que Grenoble (bâtiment), Grenoble (mécaniciens), Mulhouse, Orléans, Rouen (textile), Rouen (port), Strasbourg. Amiens donne 100 francs ainsi qu'un certain nombre d'autres caisses.

Nous trouvons aussi des Caisses qui ajoutent à cette prime, et pendant dix mois, une prime d'allaitement par enfant nourri au sein, mais elles sont encore assez peu nombreuses.

Au 1^{er} octobre 1911, on relève :

Beauvais, qui donne 10 francs par mois pendant 9 mois.

Blois	—	}	30 francs par mois pendant 10 mois.
Dijon	—		
Paris (région), qui donne	—		
Paris (bâtiment)	—	}	50 francs, versement unique.
Lille (métallurgie)	—		
Rodez	—		

Marseille, qui donne 30 francs par mois pendant 10 mois.

Montluçon	—	20 francs par mois pendant 10 mois	} quel que soit le mode d'allaitement.
Vierzon	—	20 francs — — 10 —	
Nancy	—	15 francs — — 12 —	
Dieppe	—	15 francs — — 10 —	
Bourges	—	0 fr. 80 par journée de travail pendant 10 mois.	

Cette question de la prime d'allaitement n'a pas été du reste sans soulever de grandes difficultés. Au Congrès de Grenoble, un congressiste faisait aux caisses le reproche que cette prime ne fût pas davantage généralisée, et qu'elle ne fût pas étendue aux enfants nourris au biberon, la mère ayant souvent d'autant plus de difficultés dans ce cas, et plus de frais, puisqu'il lui faut alors payer le lait. Il ajoutait qu'il ne dépend pas toujours de la mère de pouvoir nourrir son enfant au sein et que même le travail y est bien souvent un obstacle.

L'encouragement donné à l'allaitement maternel, sous forme de prime, impliquerait en effet, que l'on donnât toute facilité aux mères qui travaillent pour venir allaiter leurs enfants. Or, les usines dans lesquelles il existe des crèches installées, et celles dans lesquelles on permet aux mères de s'absenter aux heures des tétées, ne sont pas très nombreuses, en sorte qu'il existe une évidente contradiction entre le concours donné aux mères qui allaitent et les difficultés qui sont par ailleurs soulevées par cet allaitement. Ajoutons que les Congrès de Rouen et de Bordeaux, tenus en 1920 et 1921, ont, d'une façon nette et formelle, désapprouvé l'instauration dans les usines des « Chambres d'allaitement ». Il n'a en effet été obtenu dans cette voie que des résultats négatifs, dit M. Mathon, président du Comité d'études des Allocations familiales, en comparaison des succès croissants, des encouragements donnés à l'allaitement maternel par les Caisses d'allocations familiales et leurs services d'hygiène infantile (1).

Dans certains établissements, non affiliés aux Caisses de compensation, et qui donnent des allocations familiales à leurs ouvriers (2), on secourt aussi la mère qui ne travaille pas, en même temps qu'on lui donne des primes mensuelles d'allaitement. Cette méthode est logique, puisque la mère est le plus souvent dans l'impossibilité de concilier son travail à l'usine, avec l'allaitement et le soin perfectionné de ses enfants.

C'est ce qu'on appelle « la prime à l'épouse ». Les caisses de compensation n'ont pas encore adopté ce bienfaisant con-

1. Cf. *Journée industrielle*, 8-9 octobre 1922.

2. Enquête du Ministère du Travail. *Bulletin du Ministère du Travail*, août-septembre-octobre 1921.

cours. Celle fondée par M. Romanet à Grenoble, dans les débuts de son existence, en avait fait l'essai, vite interrompu malheureusement ; il était singulièrement intéressant. En attribuant une prime de 12 fr. 50 par mois à l'épouse qui ne travaillait pas, pour rester au foyer près de ses enfants, et une prime de 25 francs à celle qui ne pouvait travailler par suite de maladie ou d'infirmité, on faisait à coup sûr une œuvre utile et équitable. Mais il paraît que les difficultés étaient extrêmes pour les enquêtes déterminant les raisons de l'absence au travail de la femme, et l'allocation a été supprimée et reportée d'une manière générale sur les enfants.

Retenons cependant que cette prime à l'épouse qui ne peut travailler, si elle n'est pas donnée par les Caisses de compensation, est donnée par nombre d'établissements particuliers, qui, ne faisant pas partie de Caisses, donnent eux-mêmes, directement, ces allocations. Sur 240 établissements qui ont répondu à l'enquête du Ministère du Travail en 1920, 36 l'accordent à l'épouse dont ils emploient le mari, lorsqu'elle reste à la maison pour s'occuper des enfants, ou lorsqu'elle est infirme.

12 paient ainsi de 10 à 20 francs par mois.

12 — 20 à 30 —

5 — 30 à 50 —

Une fabrique de produits chimiques verse même 135 francs par mois.

Dans quelques cas, la prime est versée au ménage, spécialement dans les produits chimiques et dans la métallurgie.

De même, dans les mines, des primes sont payées de la même façon, à la femme de l'ouvrier en tant que ména-

gère ; la mine de Grand'Combe donne 25 francs par mois ; les mines d'Alais, 10 francs, Bessèges, Rochebelle, 4 francs.

Dans le même ordre d'idées, les municipalités qui depuis 1917 spécialement, versent à leurs ouvriers et employés des allocations familiales, donnent des primes spéciales à l'occasion du mariage, et ajoutent en outre des allocations annuelles aux ménages, indépendamment de celles qui sont accordées spécialement pour les enfants : ainsi Bordeaux accorde 500 francs lors du mariage ; Angers, Calais, Grenoble, Douai, Fourmies, 100 francs. L'allocation annuelle est fournie en outre, spécialement par des villes d'Alsace et quelques autres municipalités. Nous ne pouvons les citer toutes, mais les plus importantes sont celles de Laon 1.000 francs, de Strasbourg et Mulhouse (840 francs), Dieppe 360 francs, Bayonne 300 francs (1).

Il semble donc que pour ces primes, qui peuvent jouer un rôle extrêmement important pour l'accroissement et le développement de la famille, puisqu'elles peuvent permettre à la mère de rester au foyer et de prendre un soin plus minutieux des enfants, les Caisses de compensation, dans l'ensemble, soient devancées, soit par les établissements particuliers (dont beaucoup, il faut le dire, tendent maintenant à s'affilier aux Caisses de compensation de plus en plus nombreuses), soit par certaines municipalités particulièrement généreuses.

L'affiliation aux caisses deviendrait dans le premier cas une régression, si les caisses ne devaient pas prendre à cœur de combler cette lacune de leur intervention.

1. Cf. *Bulletin du Ministère du Travail*, août.-sept.-oct. 1920.



Le but essentiel des Caisses de compensation, en dehors des primes de naissance, est jusqu'à présent la distribution des allocations familiales proprement dites, attribuées aux enfants.

Ces allocations elles-mêmes sont extrêmement diverses, variant suivant la région, le caractère de l'industrie, et aussi l'influence de ceux qui en ont été les promoteurs.

Elles sont, soit journalières, soit mensuelles, et varient suivant le nombre des enfants ou des charges de famille.

On voit, ici, les caisses ayant une préoccupation qu'elles n'avaient pas pour les primes de naissance. Quelques caisses ne donnent pas d'allocations pour le premier né, mais donnent une allocation plus forte au second enfant ; ainsi la Caisse d'Amiens ne donne rien pour le premier, mais 30 francs par mois pour le second ; il en est de même de celle de Lille (textile). Celle de Thizy-Cours donne 25 francs au deuxième enfant ; celle de Rennes 20 francs ; celle de Rodez ne donne qu'au troisième enfant, 30 francs ; et celle d'Orléans qui, au 1^{er} octobre 1921, donnait 37 fr. 50 au troisième enfant, donne actuellement 12 fr. 50 à partir du second.

Mais, dans la majorité des cas, l'allocation est attribuée dès le premier enfant. Rarement, c'est une mensualité uniforme, mais dans le plus grand nombre des cas, l'allocation augmente, à mesure que le nombre des enfants s'accroît, ce qui est plus favorable au maintien de la mère au foyer. Ainsi tandis que les caisses de Nantes, d'Épernay (vins) ou de Strasbourg donnent une allocation fixe, cette dernière de

25 francs par mois et par enfant, Saint-Dizier de 15 francs par enfant jusqu'au troisième, et 20 francs pour les suivants, la majorité des caisses accorde une prime en augmentation sur la première à chaque nouvel enfant.

Les caisses suivantes donnent :

	Pour le 1 ^{er} enfant	Pour le second	Pour le troisième	Pour chacun des suivants
Paris (bâtiment) . . .	20 francs	30 francs	40 francs	40 francs
Rouen (port)	10 —	15 —	20 —	25 —
Grenoble (mécaniciens).	20 —	25 —	30 —	30 —

Nous ne pouvons entrer dans le détail de ces primes dont nous donnons en annexe le tableau, qui peut du reste avoir été modifié depuis, car les tarifs changent souvent, avec les modifications que subissent les caisses non encore parfaitement stabilisées.

Il faut mettre tout à fait à part les allocations versées par la caisse du Consortium de l'industrie textile de Roubaix. Elles sont extrêmement fortes, puisqu'elles donnent actuellement aux familles de :

	Nombre de familles gratifiées
1 enfant : 2 francs par journée de travail :	7.559 familles
2 enfants : 5	2.989 —
3 — : 8	1.143 —
4 — : 12	542 —
5 — : 15	194 —
6 — : 18	74 —
7 — : 21	14 —
8 — : 24	4 —
9 — : 27	1 —

Mais, ces tarifs ont été trouvés un peu exagérés et critiqués, et l'on a craint que des allocations de cette importance ne pussent pas être toujours servies sur ces bases. Néanmoins le consortium continue à verser les mêmes taux d'al-

cations. A partir du 1^{er} juillet 1922, une nouvelle réglementation a été établie ; il ne s'agit aucunement d'économies à réaliser par la caisse et les différents taux du Sursalaire familial restent inchargés. Cette réglementation continue à être extrêmement avantageuse, tout en offrant pour les employeurs une base plus sûre et stricte, des abus nombreux ayant été découverts. A partir du 1^{er} juillet, les taux de l'allocation familiale sont payables par journées de travail, c'est-à-dire par huit heures de présence à l'usine. Le total des heures de travail du mois est divisé par 8 pour trouver le nombre des jours à payer, sans que ce total puisse dépasser le nombre des jours ouvrables. Les taux de paiement seront divisés par le nombre des personnes âgées de plus de 13 ans qui composent la famille, et le produit sera payé à chacune d'elles, par l'usine qui l'occupe. Les mères de famille lorsqu'elles ne travaillent pas, les soldats en activité de service et les enfants mariés, ne seront pas considérés dans le nombre diviseur. Ainsi une famille composée du père, de la mère et d'un enfant au-dessous de 13 ans a droit à une allocation familiale de deux francs par jour. Si la mère ne travaille pas, le nombre diviseur est 1, et le père touchera à l'usine qui l'occupe une allocation de 2 francs par journée de travail ; si la mère travaille, le nombre diviseur est 2, et chacun des parents touchera 1 franc par jour. S'il y a 2 enfants, l'allocation est de 3 francs, et si le nombre diviseur est 1, le père touchera les 3 francs, et si le nombre diviseur est 2, le père touchera 2 fr. 50 et la mère 2 fr. 50 ; et ainsi de suite (1). Sur le tableau consulté au Comité d'Etudes des

1. Voir la circulaire du Consortium de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing, du 1^{er} juillet 1922.

Allocations Familiales, l'allocation mensuelle est de 50 francs pour le premier enfant, 75 francs pour les suivants, mais il semble, d'après la dernière circulaire du Consortium, qu'elle ne soit point une allocation fixe mensuelle mais quotidienne, et proportionnelle, comme nous venons de le dire, au nombre d'enfants.

Enfin, quelques caisses, rares encore, mais qui iront sans doute en augmentant, donnent des allocations pour les personnes à la charge du chef de famille, aux ascendants quand ils sont âgés de plus de 70 ans, ou infirmes et incapables de travailler ; de ce nombre sont les caisses de Lyon, Vienne, Nantes, Lorient, Dijon.

On voit, par là, qu'il n'y a pas entière unité de vue sur les buts essentiels que doivent se proposer les Caisses. Si tous leurs efforts doivent s'orienter vers le développement et l'accroissement des jeunes, certains considèrent que la charitable intervention qui facilite l'existence des ascendants, vient entraver l'effort principal, et que faisant d'ailleurs, le plus souvent, double emploi avec les œuvres d'assistance d'Etat, elle n'est pas à encourager. Il y a, par contre, des partisans déterminés de ce mode d'intervention, et pour deux raisons principales : c'est que la famille est un tout, et que la charge qu'elle représente doit être envisagée sous son aspect réel et concret ; c'est aussi que l'ascendant âgé est souvent un gardien pour les enfants, et que son rôle reste, du point de vue même de l'industrie et de son intérêt immédiat, souvent très important : il libère en effet, pour le travail industriel, soit l'épouse, soit la sœur aînée ; il remplit leur tâche à la maison et permet par là de recruter la main-d'œuvre utile plus aisément.

Les primes aux enfants, qu'elles soient uniformes ou progressives, sont payées partout, dès la naissance de l'enfant. Pour l'âge limite, il n'en est pas de même, et il varie de caisse à caisse, mais assez peu sensiblement néanmoins ; l'âge limite inférieur est 13 ans, Rouen (textile et port), Roubaix, Bordeaux, pour citer les principales de ces caisses ; parfois il est de 14 ans, comme aux caisses de Grenoble, Lyon (région), Saint-Dizier, Paris, Charleville, Rennes, Dijon ; il est de 15 ans aux caisses de Montluçon, Tours (Familia), Vienne ; très peu l'accordent jusqu'à 14 ans pour les garçons et 16 ans pour les filles ne travaillant pas : Nantes, Lorient. Deux seulement à notre connaissance, l'accordent jusqu'à 16 ans pour les filles et pour les garçons : la caisse du Havre (employés) et celle de Thonon.

La question qui se pose maintenant, et qui a été des plus discutées, et reconnue des plus délicates, est celle de savoir à qui doit être versée l'allocation familiale.

On sait que les industriels tiennent essentiellement, et c'est pourquoi ils ont banni avec un tel ensemble et une telle autorité le mot primitif de « sursalaire », à ce que l'allocation ne soit en aucun cas confondue avec le salaire que l'ouvrier gagne par son travail. L'un est un dû, l'autre est une « libéralité » en faveur des familles ouvrières, en dehors de toute question de salaire. « L'Assistance aux enfants, nous dit la Caisse de Mulhouse, a été constituée dans l'intention de secourir la famille ouvrière et de contribuer à la pacification sociale. » Il faut donc qu'il n'y ait aucune confusion possible entre l'un et l'autre.

C'est pourquoi il y a eu, et il y a encore deux thèses en présence : celle qui veut attribuer l'allocation au chef de fa-

mille — mais alors il semble que l'on risque de se rapprocher du sursalaire — et celle qui, reconnaissant que l'allocation est pour les enfants absolument indépendante du gain du mari (et voulant faciliter la tâche de la mère de famille à son foyer), décide de remettre directement à celle-ci ce qui doit être consacré exclusivement à l'entretien et à l'éducation des enfants, dont, normalement, elle a plus spécialement la charge.

C'est du reste, il faut l'avouer, une question assez délicate à trancher, et qui dépend beaucoup de la personne même du chef de famille, détail dans lequel ne peuvent malheureusement pas toujours entrer les distributeurs de l'allocation. Si l'homme est travailleur, honnête et rangé, bon père de famille, il est certain, qu'indépendamment de toute question de théorie « salaire » et « sursalaire », il est dans l'ordre des principes du droit de lui remettre l'allocation destinée à contribuer à l'entretien de la famille dont il est le chef, et à l'occasion de qui, en tout état de cause, cette allocation est fournie. Certaines caisses l'ont si bien compris, — comme celles de Roubaix ou de Lorient, par exemple, — qu'elles ont déclaré « que l'ouvrier, très susceptible, verrait d'un mauvais œil le versement à la mère de famille. Ce serait, vis-à-vis du chef de famille, une marque de défiance qui ne serait pas acceptée (1) ».

Cependant, il faut reconnaître aussi, que dans nombre de cas, l'allocation ainsi remise directement à l'ouvrier, peut être par lui, sinon par le patron, confondue avec le salaire, et servir, non pas aux besoins spéciaux des enfants à qui elle est destinée, mais à des fantaisies ou à des plaisirs qui

1. Rapport à M. Dupont au Congrès de Paris du 4 juillet 1921.

laisseraient ceux-ci dans le dénuement dont on veut les tirer. Il est bien rare qu'avec la mère un tel risque soit encouru, et il serait en tout cas plus facile, si cela arrivait, de refuser la continuation du versement.

Ainsi, certaines caisses remettent l'allocation familiale directement à la mère, tant qu'elle reste digne de sa fonction ; parmi celles-ci sont les caisses de Lille (textile-métallurgie), Amiens, Dijon, de la Région parisienne, de Caen, de Tours, etc. Il faut bien noter que les Caisses réussissent plus facilement, par leur caractère extérieur et distinct, à faire accepter cette solution que ne parviendraient à le faire les industriels distribuant eux-mêmes les allocations. Il est bien rare qu'en pareil cas, ces derniers puissent s'abstenir de verser au père.

A Roubaix, Lorient, Mulhouse, Nantes, par contre elle est remise au chef de famille ; de même à Grenoble, à Epernay, et dans nombre d'autres caisses.

Pour les allocations destinées aux ascendants ou aux infirmes, la plupart du temps, elles sont remises directement aux bénéficiaires.

Une autre question très controversée, et qui malheureusement doit être envisagée et résolue très souvent, est celle de l'attribution de l'allocation à la fille-mère. Il semble au premier abord que le problème à peine posé doive être immédiatement résolu par l'affirmative : l'allocation étant destinée à l'entretien des enfants, et la mère sans époux ayant, plus qu'une autre, besoin d'un secours, il ne devrait pouvoir, en bonne logique, lui être refusé.

Mais il ne faut pas oublier que si l'allocation est une libéralité concédée par les patrons à la famille de leurs ouvriers,

pour permettre l'accroissement et le développement de cette famille, elle n'a envisagé dès le début que le groupe familial normal, base et fondement de la société. Les employeurs ont voulu donner à l'allocation une véritable portée sociale et morale tout à la fois, et c'est pourquoi beaucoup de Caisses ne veulent pas faire bénéficier la fille-mère des faveurs que reçoit l'épouse, privant ainsi, au nom de la morale, l'enfant et la mère isolée de tout secours complémentaire. Et c'est en effet un triste dilemme : comment favoriser, contribuer à créer la famille base nécessaire, si l'on accorde à la naissance en dehors du mariage, les mêmes avantages qu'à la naissance légitime, et d'autre part, comment refuser, humainement, l'aide et la vie aux enfants qui naissent, dans quelque condition que ce soit, quand leur petite vie vacillante est une promesse future d'action utile si nécessaire, et que l'absence de secours les condamne immanquablement à la misère et à la mort. Il faut reconnaître que la plupart des caisses ne distinguent pas entre l'enfant dont la naissance est pour employer l'expression du Code « illégitime », mais au moins, faut-il qu'un lien soit établi et que l'enfant ait été reconnu.

Une autre question très importante à régler a été celle de savoir si les ouvriers étrangers pouvaient bénéficier de l'allocation, et là encore, les solutions ont été différentes suivant les caisses. D'une façon générale, la tendance est de ne pas la leur accorder ; et, il faut reconnaître, que, par là, les Caisses de compensation sont d'accord avec la législation sociale.

Mais cependant, il est des régions, où, tout particulièrement à cause du voisinage de la frontière, le nombre d'ouvriers étrangers est très important, et où il a paru nécessaire et équitable de leur donner les mêmes avantages qui sont accordés

à leurs camarades français, dans les mêmes conditions. C'est ainsi que dans les régions de Lille, de Roubaix-Tourcoing, voisines de la Belgique on ne fait à ce point de vue aucune différence entre ouvriers français et ouvriers étrangers chargés de famille ; il en est ainsi à Grenoble, voisin de l'Italie pourvoyeuse de main-d'œuvre, et dans les Caisses de Mulhouse, Nancy, Saint-Dizier ; de même, et non pas pour les mêmes raisons, mais par simple équité, les Caisses de :

Paris.	Lyon.
Bordeaux.	Marseillé.
Bourges.	Nantes.
Dieppe.	Rouen (pour les Belges seulement).
Elbeuf.	Troyes.
Le Havre (mécanicien).	Vienne.
Limoges.	Vierzon, etc...
Lorient.	

Mais la plupart d'entre elles exigent que les enfants bénéficiaires résident avec leur père, et nombre d'entre elles mentionnent aussi que l'allocation n'est accordée qu'aux ouvriers étrangers appartenant à des pays qui n'ont pas été en guerre avec la France.

Nous avons vu que l'allocation était donnée pour favoriser l'établissement de la famille et permettre à l'ouvrier de vivre facilement, là où il travaille. Les usines qui s'affilient aux caisses de compensation, ont donc le but essentiel, en même temps que d'avantager les familles ouvrières, de « stabiliser leur personnel », comme le dit expressément la Caisse de Bordeaux dans ses statuts.

C'est pourquoi presque toutes les usines n'accordent l'allocation aux ouvriers qu'après un certain séjour dans leur

maison, un « stage » qui permet à la fois à l'employeur d'apprécier l'ouvrier, et à celui-ci de montrer qu'il n'est pas un migrateur, mais qu'il désire s'attacher et demeurer à poste fixe.

Il y a donc, presque partout, un minimum de présence prévue, très court dans certains cas, puisqu'il n'excède guère un mois :

Angoulême.	Paris (bâtiment).
Beauvais.	Roubaix-Tourcoing (nouveau règlement).
Bordeaux (agricole).	Rennes.
Charleville.	Roanne.
Lille (métallurgie).	Rouen (textile).
Limoges	Rouen (port) (80 heures de présence par mois dans les maisons adhérentes).
Louviers.	Vierzon.
Lyon (région).	

plus long dans d'autres puisqu'il va jusqu'à dix mois et même un an :

Lille (textile).	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Stage de 3 mois} \\ \text{avant} \\ \text{d'attribuer} \\ \text{l'allocation.} \end{array} \right.$	Paris (agricole).	$\left. \begin{array}{l} \\ \\ \\ \\ \end{array} \right\} \text{Stage de 6 mois.}$
Orléans.			
Pau.			
Vienne.			
Strasbourg.		Tours (agricole).	

Rodez demande dix mois de présence à l'usine.

Dijon demande } un an de présence dans la région.
Bordeaux demande }

Paris (région) demande $\left\{ \begin{array}{l} \text{pour toutes les allocations, 1 an de séjour} \\ \text{dans la région.} \\ \text{pour les mensualités, un mois de présence} \\ \text{dans l'établissement.} \end{array} \right.$

Cependant certaines caisses n'exigent aucun stage et donnent l'allocation à l'ouvrier père de famille dès qu'il entre à l'usine. Ce sont les caisses suivantes :

Alger.	Lille (bâtiment).
Cholet.	Lorient.
Elbeuf.	Mulhouse.
Epernay.	Nantes.
Grasse.	Saint-Brieuc.
Grenoble (métallurgie).	Tarare.
Le Havre.	Thizy.

La plupart des caisses, d'autre part, prévoient un maximum de salaires au delà duquel l'allocation n'est plus versée.

Ce sont :

Amiens	10.000 fr.	Limoges de 9.000 fr. à 12.000 fr.
Angers	15.000 —	Lyon 10.000 —
Armentières	10.000 —	Marseille 12.000 —
Avignon.	9.000 —	Orléans 9.000 —
Beauvais	12.000 —	Paris (région) . . . 15.000 —
Blois	8.000 —	Paris (bâtiment) . . 12.000 —
Bordeaux	12.000 —	Rouen (port) 10.000 —
Caen	8.000 —	Saint-Brieuc 15.000 —
Grenoble (papeterie).	15.000 —	Strasbourg 12.500 —
Le Mans.	12.000 —	Thizy. 8.000 —
Les Sablons.	15.000 —	Valenciennes 12.000 —
Lille	12.000 —	Vierzon 12.000 —
A Paris les salaires supérieurs à 15.000 fr. sont ramenés à ce chiffre.		
A Angoulême	—	7.200 — — —

et il faut avouer que l'on est un peu déconcerté par la disparité de ces maxima, si différents pour des régions qui pourraient cependant comporter une uniformité de vues à cet égard.

Une question s'est encore posée sur le mode de versement : devrait-il être quotidien ou mensuel ?

Quelques-unes ont adopté le versement journalier, qui paraît s'adapter plutôt à la forme primitive du « sursalaire », mais la grande majorité a adopté la forme mensuelle, et il semble que ce soit la meilleure ; elle est alors indépendante des crises de chômage qui sévissent parfois cruellement, étant indépendante du salaire attribué par journée de travail.

*
* *

Les caisses ne sont pas seulement des caisses d'allocations. A n'avoir que ce rôle, elles perdraient presque tout intérêt. Se bornant à verser à la place du patron, tout au plus pourraient-elles contribuer à cette utile séparation entre le salaire et l'allocation qui a été indiquée comme désirable au chapitre IV ci-dessus, tandis que le versement par l'employeur de l'un ou de l'autre favorise la confusion. Mais leur rôle se complète et se précise sous leur aspect : caisses de compensation.

D'autre part, les caisses ne sont pas toujours caisses d'allocations ; il y a des régions dans lesquelles les employeurs n'ont pas voulu perdre, en quelque mesure, si petit soit-il, le bénéfice moral du geste de bienfaisance qu'ils désirent accomplir. Le versement par la caisse devenant quelque chose de beaucoup plus anonyme, ils ont retenu expressément leur droit au versement personnel et direct des primes et allocations prévues par le règlement de la Caisse à laquelle ils ont adhéré.

Vis-à-vis de ces derniers, la Caisse n'est même pas un organisme de versement ; elle se borne purement et simplement à faire la péréquation.

La compensation devient donc le rôle essentiel des Caisses.

C'est dans ce but qu'elles ont été imaginées par M. Romanet. Leur rôle fondamental est de faire, par la mutualité, l'assurance d'un risque commun à tous les employeurs.

On sait combien s'est développé, au cours du xix^e siècle, le principe de l'assurance maritime et terrestre. Ne comprenant d'abord que les risques d'incendie, on l'a vu s'étendre à un grand nombre d'autres : grêle, mortalité du bétail, vol, décès. Ensuite, la loi sur les accidents du travail lui a donné un prodigieux développement.

On définit généralement l'assurance : un contrat par lequel plusieurs personnes stipulent qu'elles seront garanties contre les résultats d'un événement préjudiciable, que l'on désigne dans la pratique sous le nom de « sinistre ».

En notre matière, ce qui est un profond bienfait au point de vue général, à savoir la présence d'un grand nombre d'enfants dans les familles, devient pour une entreprise un « sinistre », c'est-à-dire une charge exceptionnelle, susceptible d'alourdir considérablement le prix de revient du produit, et par suite de détruire l'entreprise elle-même, du jour où la décision a été prise de verser des primes pour les enfants. En même temps, c'est un obstacle à la généralisation désirable d'une mesure d'assistance et de soutien pour toute la famille, ceux qui se dérobent gagnant sur ceux qui s'inclinent devant le devoir commun un avantage considérable : leur prix de revient, en est en effet diminué d'une manière appréciable, et il en résulte pour eux une avance et une grande supériorité dans le régime de concurrence actuel. Il fallait ou renoncer à voir l'esprit d'assistance à la famille se généraliser et devenir le seul monopole de quelques grandes entreprises, qui, n'ayant plus à redouter en fait la concu-

rence, pouvaient s'offrir ce luxe de la bienfaisance, ou trouver une combinaison viable groupant les entreprises et faisant pour elles le service d'aide et d'assistance auquel elles ont adhéré, à frais communs, mais en demandant seulement à chacun des sacrifices proportionnels à l'importance de l'entreprise, et non pas au nombre de familles à assister, que le hasard a pu grouper autour de ses machines ou dans ses ateliers et magasins. De la sorte se trouve assuré équitablement par proportion avec la force de chaque entreprise le sacrifice neutre et commun consenti en faveur de la famille ouvrière, par tous les employeurs, par l'industrie en général.

Les caisses sont donc des services qui mesurent et déterminent la part de chacun dans le sacrifice commun.

Ce qu'il faut verser, une fois les statuts arrêtés et les adhésions données, les Caisses le savent par l'indication qui leur est fournie trimestriellement du nombre des naissances et du nombre des enfants en situation de motiver les versements des primes convenues. Chaque firme leur a fourni ce relevé, en ce qui la concerne. Les Caisses, organes de centralisation et de contrôle, pourront se livrer à diverses vérifications, surveiller les cumuls, les doubles emplois, faire au besoin un travail d'enquêtes ; elles sont à cet égard le service commun des entreprises, et leur situation, de ce premier point de vue, est l'analogue de celle qui est faite à certains bureaux de vente en commun auxquels les industriels remettent le soin plus économique de faire l'étude des débouchés, des régimes douaniers, les démarches dans les Ministères, les voyages d'études, l'organisation des expositions, etc.

Qu'ensuite, la Caisse verse directement ou bien qu'elle se

borne à relever ce qui a été versé et est susceptible d'être pris en charge comme versement valable, peu importe ; là n'est point le rôle essentiel de la Caisse en tant qu'organe de compensation.

Ce rôle commence le jour où, dans le bureau commun alors qu'il n'y a peut-être pas un centime, soit en espèce, soit en compte, l'employé attaché au service commun des entreprises, aura relevé le nombre des primes et allocations versées valablement par les adhérents.

Ces sommes ainsi versées, constituent la charge à répartir régulièrement et équitablement entre les firmes. Si le patron en a fait l'avance, il peut avoir droit à une ristourne rétablissant l'équilibre. Si c'est au contraire la caisse qui a versé, il faut savoir dans quelle mesure chacun couvre définitivement ce qui a été dépensé.

Pour assurer cette répartition, la Caisse reçoit en même temps que les relevés des charges en primes et allocations payées au personnel ouvrier et employé de chaque usine, le montant des salaires payés à ceux-ci dans le même temps. C'est en ce sens qu'on dit, mais en langage tout approximatif, que les Caisses contrôlent les salaires, et qu'on chiffre leur importance à l'importance des salaires qu'elles contrôlent.

La péréquation à la suite de laquelle se trouve déterminée la part de charges incombant à chacun est le résultat d'un calcul assez simple.

A titre d'exemple, prenons deux firmes.

La firme A qui a payé, dans le trimestre, 1 million de salaires, et dont le personnel implique une charge en primes et allocations de 50.000 francs.

La firme B, qui a payé, dans le trimestre, 500.000 francs

de salaires, et dont le personnel implique une charge en primes et allocations de 80.000 francs.

On voit que 1.500.000 francs de salaires ont à faire le service de 130.000 francs de primes et allocations ; 1.000 francs de salaires ont à assurer 1.500 fois moins de primes, soit $\frac{130.000}{1.500} = 86,66$. La première firme se verra donc attribuer une dette supérieure à celle que comporte son personnel propre, soit 86.660 ; la deuxième firme 43.330, dette inférieure.

On voit que l'expression compensation, à d'autres égards critiquable, est une expression relativement exacte. Il se passe en effet quelque chose d'analogue à ce qui se produit en fait, dans les chambres de compensation bancaires au moment du résultat, soit que la Caisse de compensation des allocations familiales rétablisse l'équilibre des versements, en réclamant à la firme A la différence entre les 50.000 francs versés à son personnel et les 86.660 qui constituent sa participation, et en créditant la deuxième firme de tout ce dont ses versements effectifs ont dépassé ce qu'elle doit en définitive supporter.

Le mode de détermination des charges est donc ici facile à comprendre et à résumer. A des époques déterminées, la Caisse fait le total des salaires payés, celui des allocations versées, divise le deuxième par le premier et obtient ainsi une sorte d'unité de cotisation à l'unité de salaire, qu'il suffit ensuite de multiplier par les salaires payés par chaque adhérent, pour établir leur cotisation.

Mais ce que nous venons de dire, ne s'applique pas partout et, pour résoudre à la satisfaction de tout le monde le problème de la péréquation, on a dû, on le devine aisément,

recourir à bien des combinaisons. Toutes les Caisses ne prennent point pour base de la péréquation les salaires comme nous venons de le supposer. Certes, cette base de calcul est de beaucoup la plus répandue, et on signalait au Congrès de Paris, de juillet 1921, que sur 66 caisses alors adhérentes au Comité d'Etudes, il y en avait 45 qui opéraient de cette manière et parmi elles, les plus importantes : Paris, Roubaix-Tourcoing, Lille, Rouen, Mulhouse.

Mais cette méthode simple a rencontré, si généralisée qu'elle soit, bien des obstacles. Certes, on peut dire qu'elle est une base juste, l'importance des salaires versés traduisant, d'une manière assez exacte, le degré proportionnel de puissance financière des divers établissements. C'est à la fois un système simple et équitable.

On lui a cependant adressé divers reproches.

Tout d'abord, dit-on, il oblige chaque adhérent à faire connaître ses salaires payés ; c'est une révélation de l'importance de leur entreprise, que beaucoup hésitent à faire dans la crainte encore survivante de révéler à leurs concurrents une part du secret de leurs affaires. Les employeurs répugnent, en toutes circonstances, à faire connaître ces éléments de leur situation.

Ce secret, l'employeur peut tenir à le conserver vis-à-vis de ses rivaux, mais plus encore, il peut redouter, — la correspondance reçue par les Caisses le prouve, — que le secret ne soit pas entièrement gardé dans l'avenir. Sait-on ce que fera un jour le fisc, avide de contrôle, de perquisitions, d'inquisitions ?

Ne fera-t-il pas pénétrer ses services inquisiteurs dans cette seconde demeure que les industriels ont édifiée de leurs

main, et ne se serviront-ils pas des déclarations faites ici pour créer de nouvelles sources de conflits, avec ceux qui se plaignent déjà de la gêne apportée à leur essor.

On a prodigué, à cet égard, toutes les assurances. D'abord, a-t-on dit, le personnel des Caisses est tenu au secret professionnel ; argument peu convaincant si l'on voit demain les banquiers, tenus de même au secret professionnel, devenir, par nouvelle obligation légale en désaccord avec le secret professionnel, les auxiliaires du fisc, à qui ils peuvent être amenés à révéler tous les dépôts faits chez eux.

D'autre part, a-t-on dit, le montant des salaires pris comme base évite aux adhérents tout travail supplémentaire, puisque ceux-ci sont déjà obligés de faire la même déclaration de salaire à leurs Compagnies d'assurances, en vue de la détermination des primes d'assurances contre les accidents du travail.

Bien des préventions ont pu être en fait, heureusement supprimées et ce système de calcul est le système de beaucoup dominant.

Le système de la compensation basée sur les salaires payés comporte d'ailleurs un certain nombre de variantes et de modifications.

La Caisse de Louviers, a établi des coefficients dégressifs pour les gros établissements textiles comme il y en a dans la région versant plus de 1 million de salaires par trimestre. « Ces grandes entreprises, disait le directeur de la Caisse au Congrès de Paris, avaient une proportion plus élevée de garçons et de jeunes filles, qui augmentait considérablement leurs salaires, et par conséquent, leur contribution. Ces établissements ayant de gros salaires et un personnel générale-

ment peu chargé de famille, avaient à reverser à chaque règlement des sommes si importantes que des démissions auraient été à craindre. » Aussi des taux de compensation divers ont-ils été adoptés. Il en est ainsi, depuis, à la Caisse de Nancy, à la Caisse de Nantes, à la Caisse de Rennes, où un taux spécial a été adopté pour les imprimeurs, à Tours (pour la Familia) et à Vienne. Ce sont les seules qui ne pratiquent point le taux de compensation unique.

Parmi elles, et pour répondre à la même préoccupation il en est (celles de Vienne, de Nancy, de Nantes), qui ont été amenées à créer des sections, chacune groupant des industries semblables ou rapprochées. On a déjà dit que certains industriels avaient tendance à se dérober à la Caisse interprofessionnelle; ils se seraient de même dérobés à la constitution d'une caisse professionnelle trop étendue territorialement si, dans ce cas, des modalités n'intervenaient pour rendre aussi adéquate que possible la contribution de chacun au risque effectif de chacun.

Dans ce but, les Caisses dont nous parlons, ont adopté plusieurs coefficients. « La Caisse de Nancy, écrit M. Pierre Fauvet, directeur de la Caisse patronale d'allocations familiales de l'Est, d'abord professionnelle, puis régionale, n'aurait jamais pu, en présence de la diversité des industries de la région de l'Est se faire de nouveaux adhérents si elle n'avait accepté le système des coefficients multiples. Comment assimiler par exemple l'industrie métallurgique, qui n'emploie qu'un personnel masculin et simplement des hommes d'un certain âge, c'est-à-dire une industrie où les pères de famille sont en majorité, aux textiles, qui eux, emploient un personnel presque exclusivement féminin, où les jeunes filles

sont en très grand nombre, c'est-à-dire une industrie qui a à payer, somme toute, peu de charges de famille. Notre coefficient pour la première catégorie est de 3 environ, pour la seconde, il est de 1,50. Ce cloisonnement, nous avons bien l'intention de le supprimer plus tard, mais, répétons-le, en l'état actuel des choses, l'éducation patronale n'est pas suffisamment avancée pour faire admettre au patron qui a le coefficient de 1,50 de participer aux charges de celui qui a le coefficient 3. »

Les mêmes difficultés existent principalement en régions dévastées; l'impossibilité de loger le personnel a rendu plus abondante la proportion des célibataires parmi les ouvriers qui fournissent la main-d'œuvre des entreprises de reconstruction. En second lieu, le salaire est élevé, étant donné le coût de la vie; étant donné d'autre part la rareté de la main-d'œuvre, les journées sont prolongées au delà de huit heures, à charge d'heures supplémentaires, qui sont payées à un tarif encore plus élevé. Ces entreprises ayant un très gros total de salaires, mais qui n'ont cependant pour ainsi dire pas de charges de famille dans leur personnel, n'acceptent pas facilement d'entrer dans une caisse de compensation où le taux de la compensation est uniforme. Le plus souvent, il n'a pas été possible de les faire entrer dans une organisation de ce genre. Peut-être l'eût-on obtenu avec des taux de compensation différents, susceptibles de tenir compte de ces différences de situation.

Dans le même but, une autre modalité a été proposée, c'est celle qui consisterait à garder le salaire comme base de compensation unique, mais limiterait la ristourne, qui peut être éventuellement réclamée, à un chiffre proportionnel aux allo-

cations versées. Nous ne connaissons d'ailleurs aucune caisse qui l'ait adopté, mais c'est l'un des procédés qu'avait envisagés la Caisse de Nancy, avant d'adopter les taux de compensation différents.

Il faut ajouter qu'on ne prend pas, en général, en considération, les salaires supérieurs à 15.000 francs, parce qu'on cesse de payer les allocations aux familles des employés qui gagnent ce salaire. La Caisse de compensation de la Région Parisienne, à ses débuts, avait cependant fixé le maximum à 24.000 francs.

En dehors de la compensation basée sur le salaire, certaines Caisses pratiquent la compensation en prenant pour base l'effectif du personnel, tel « Familia » à Tours, telle la Caisse de Saint-Dizier, avec réduction pour les jeunes gens de moins de 18 ans et les femmes; Thonon, Louviers, Lyon (région), Grenoble (métallurgie), Le Havre (employés), pratiquent ainsi une double compensation différente, l'une pour le personnel masculin, l'autre pour le personnel féminin.

La Caisse de Grenoble, créée par M. Romanet, avait, en effet, adopté cette base, ce qui a valu à ce mode de calcul d'être adopté par la caisse extrêmement importante qu'est la Caisse de Lyon (région).

Les Caisses totalisent dans ce cas, d'une part les sommes payées aux bénéficiaires par les adhérents; elles additionnent d'autre part le personnel de tous les adhérents; le quotient donne la cotisation à assumer par salarié. Chaque adhérent doit à la Caisse autant de fois cette cotisation qu'il a de salariés. S'il a payé lui-même les allocations, et pour une somme inférieure, il verse à la Caisse la différence. S'il a payé plus, la Caisse lui rembourse la différence.

Par cette méthode, la somme d'allocations versée étant indépendante du salaire, les maisons occupant le même nombre d'ouvriers paient à la Caisse la même somme, ce qui est juste. Mais par l'emploi de la double compensation, on rend le système plus juste encore, car on fait le calcul indiqué plus haut, séparément pour les salariés hommes et pour les salariés femmes.

Par contre, ce système, s'il est peut-être plus équitable que celui qui base la cotisation patronale sur le salaire pur et simple, sans coefficient, devient un peu plus compliqué à appliquer, pour la raison essentielle que les grandes variations du personnel, dans certaines industries, doivent obliger les Caisses à des règlements fréquents : tous les mois environ.

De plus, pour celles des Caisses qui ne pratiquent pas la double compensation différenciée pour les salariés hommes et pour les salariés femmes, elles sont obligées à des calculs complexes, qui ne sont d'ailleurs pas partout les mêmes. Les uns comptent les femmes et les enfants par moitié, d'autres pour 60 % au-dessous de 15 % de l'effectif, pour 30 % au-dessous de 50 %, et ainsi de suite, etc., ce qui est extrêmement compliqué. La double compensation évite facilement ces complications.

La Caisse d'allocations familiales du papier et des industries qui s'y rattachent pour la Région parisienne, tout en se proposant de faire la compensation sur la base du salaire, exige des adhérents une cotisation, d'ailleurs faible, proportionnelle au nombre des ouvriers et employés qu'occupent les adhérents. Le produit de cette cotisation, destiné surtout à couvrir les frais généraux, vient, dans une certaine me-

sure, modifier la règle de répartition basée sur la considération du salaire.

Il existe une troisième méthode, à la vérité peu pratiquée. On ne la trouve employée qu'à la Caisse régionale de Caen, à la Caisse d'Eprenay (professionnelle-vins), à la Caisse de Lorient, à Nantes (en fait, ici, l'heure de travail) et Saint-Brieuc. C'est celle qui prend pour base du calcul de la compensation le nombre de journées de travail. Quatre sur cinq de ces caisses fonctionnent on le voit dans la même région. La cotisation peut être alors calculée suivant la base ci-après : ou bien il est demandé aux adhérents une cotisation fixe pour journée de travail (Saint-Brieuc demande 0 fr. 60), ou bien il est demandé une cotisation proportionnelle aux journées de travail. Les adhérents fournissent le relevé des journées de travail effectuées. La Caisse après avoir ajouté aux sommes ainsi produites le montant des frais généraux, divise la masse ainsi obtenue par le nombre des journées de travail. Le quotient constitue l'unité journalière d'après laquelle se fixera la contribution patronale, en multipliant cette unité par le nombre de journées de travail. Ce système, simple en somme, a l'inconvénient grave d'exiger des règlements fréquents. La Caisse de Lorient règle par huitaine. Les frais généraux s'en trouvent aussi augmentés d'une manière importante.

On peut encore procéder dans cette méthode de la manière suivante : on groupe les adhérents par section, suivant l'affinité qu'ils présentent au point de vue des charges de familles du personnel employé. Chaque patron déclare le nombre d'heures de travail effectuées dans son établissement, pendant une certaine période, par tout son personnel. On

met les charges en commun et on divise le total obtenu par le nombre total des heures effectuées. On obtient un coefficient, qui multiplié pour chaque établissement par le nombre de journées de travail effectuées, fournit le montant de sa cotisation.

Il existe enfin quelques Caisses de compensation dans l'agriculture. A la vérité, elles y ont jusqu'à présent une vie fort difficile, et les projets d'extension de ces Caisses développés au Congrès de Grenoble, ont montré les difficultés qu'elles soulèvent : difficulté de grouper des adhérents qui semblent ne devoir être que les gros agriculteurs, occupant de la main-d'œuvre, en assez grande quantité. Or, en France, où la terre est très divisée, ces grandes exploitations sont assez rares, et généralement réparties. Il est donc probable que l'extension de l'allocation familiale à l'agriculture ne se fera pas très facilement (1).

Cependant, il existe déjà quelques Caisses en plein fonctionnement : Paris (agricole), Tours (agricole), Bordeaux

1. Signalons qu'au II^e Congrès des Caisses de compensation tenu à Grenoble, le 22 mai 1922, M. Noël Pinat, agriculteur de la région grenobloise présentait une étude des modalités sous lesquelles une Caisse de compensation pourrait se réaliser dans les campagnes dauphinoises.

Il préconisait dans l'Isère, pays de petite culture où les terres sont morcelées, les gros domaines rares, les ouvriers agricoles l'exception (il y a des cantons qui en ont 10 ou 12, des communes 2, 3 ou point), l'adoption d'une Mutuelle Familiale, communale, bénévole, ouverte à tous, mais avec liberté d'entrée et de sortie. Le but est de servir aux familles agricoles de propriétaires, fermiers, métayers ou domestiques agricoles ayant au moins trois enfants vivants, légitimes ou reconnus, qui travaillent à la campagne et pour l'agriculture, des allocations mensuelles et des secours à chaque naissance, à l'aide d'une Caisse mutuelle alimentée par une cotisation individuelle, basée sur l'étendue du do-

(agricole). Il faut reconnaître qu'elles ne sont pas aussi généreuses que les Caisses qui réunissent des industriels et des commerçants. Ainsi Bordeaux agricole ne donne pas de prime de naissance non plus que de prime d'allaitement. L'allocation est de 10 francs par mois pour le premier enfant, 20 francs pour le second, 15 francs pour le troisième, 20 francs pour les quatrième et cinquième, 35 francs pour le sixième et rien pour les suivants. Paris agricole donne une prime de naissance de 200 francs à chaque enfant, mais pas de prime d'allaitement; l'allocation mensuelle, par contre, ne part que du troisième enfant (10 fr.) pour arriver à 20 francs au cinquième et à chacun des suivants. Enfin, Tours ne donne pas de prime de naissance, ni d'allaitement.

Le taux de compensation pour les Caisses de Tours (agri-

maine et le nombre des domestiques employés et une cotisation communale, basée sur le nombre des foyers habités.

Bénéficieront des allocations :

1° Les familles ayant adhéré à la Mutuelle et ayant au moins trois enfants vivants, légitimes ou reconnus, les morts de la guerre étant considérés comme vivants. Par contre, ne seront considérés comme vivants que les enfants travaillant à la culture dans la commune ou vivant avec la famille sans autre métier rémunérateur.

2° Les familles des domestiques employés à la culture, ayant comme ci-dessus trois enfants vivants, si le patron est adhérent à la Mutuelle et s'il a payé la surtaxe annuelle due pour chaque domestique.

Ces familles recevront une mensualité pour les enfants de moins de 14 ans.

En outre, à chaque naissance, dès la naissance du premier enfant et pour toutes les suivantes, la famille recevra une allocation fixe, une fois donnée, de 100 francs.

Nous avons tenu à mentionner cette intéressante étude dont on trouvera l'exposé complet dans le compte rendu du II^e Congrès national des Caisses de compensation.

cole), et de Paris (agricole) se fait suivant un mode tout nouveau : à l'hectare ; pour Bordeaux, il varie suivant l'effectif du personnel. Il semble que l'hectare soit bien ici la base la plus simple, et celle qui prévaudra, au cas d'extension de cette pratique des allocations dans l'agriculture. La compensation est établie proportionnellement au nombre d'hectares ensemencés, en calculant le pourcentage à l'hectare correspondant au montant total des sommes versées à titre d'allocations pour charges de famille pendant le trimestre courant.

Pour Bordeaux, la base choisie à la compensation a été le nombre d'ouvriers employés, parce que dans le vignoble bordelais la valeur de la terre varie presque d'un champ à l'autre, ce qui est tout à fait exceptionnel en France, mais ce qui explique qu'une autre base ait pu ici être choisie.

Il faut ajouter qu'ici, de même que pour les Caisses dont nous parlions plus haut, le coefficient n'est pas partout unique. Tandis qu'il l'est pour Paris (agricole), la Caisse agricole de Tours fait une différence entre les cultures, et tandis qu'elle demande 2 francs par an et par hectare de terre et de vignoble, elle demande seulement 0 fr. 10 par hectare de bois.

Toutes ces caisses parviennent à réaliser leur objet avec un minimum de frais généraux extrêmement frappant. Là, se reconnaît cette qualité d'organisation, qui, dans les milieux industriels et commerçants, pénètre même la partie administrative si difficile à contrôler. L'administration française est, plus encore qu'on ne le croit et qu'on ne le dit, annihilée par son luxe de hiérarchie, de formalités, par ses précautions, ses inquiétudes, ses petitessees. Il s'y forme rare-

ment des hommes, mais plus souvent des rouages. Les industriels organisant à leur guise les Caisses qui émanent d'eux-mêmes, y ont introduit, avec le système si ingénieux de la compensation, l'activité, la rapidité. Un personnel en qui ils ont confiance, et d'ailleurs réduit au minimum, parfois même un employé à ses heures de loisir, suffit pour tout faire fonctionner et pour assurer, avec le minimum de correspondances, mais à l'aide du seul téléphone, l'équilibre que recherche la Caisse. Aussi, voit-on les frais généraux constituer partout une charge presque insensible : de 1,25 à 1,75 ‰ des salaires contrôlés (1). Ainsi, tout l'effort fait, tout le sacrifice consenti va à son but, sans qu'il ne reste en route comme dans un si grand nombre d'œuvres officielles une grande partie, si bien que les seuls bénéficiaires des institutions paraissent être parfois les seuls fonctionnaires.

1. Avec l'obligation et le régime administratif, M. Bokanowski compte 5 ‰ !

CHAPITRE VI

RÉSULTATS OBTENUS PAR LES CAISSES, ET EXTENSION DE LEUR ACTIVITÉ. LEUR AVENIR ET LA QUESTION DE L'OBLIGATION

Cent-trois caisses fonctionnent à l'heure où nous écrivons; 30 sont en voie de constitution. Elles représentent plus de 5.500 établissements comprenant un personnel ouvriers et employés d'environ 700.000, dont 160.000 pères de famille et 270.000 enfants.

D'après les résultats du premier trimestre 1922, on calcule qu'elles auront versé en 1922, pour près de 100 millions de francs d'allocations; si l'on envisage qu'en dehors des caisses proprement dites, les compagnies minières et les compagnies de chemins de fer versent à leurs 500.000 ouvriers, 180 millions de francs de prime, on voit que l'effort patronal a déjà abouti à des résultats considérables dans la lutte entreprise pour le développement de la population française.

Ce mouvement, d'origine bien particulière à notre pays, est à l'heure actuelle étudié en Belgique, où la Fédération des industries diverses de la région de Verviers a fondé dans cette dernière ville, en 1921, une Caisse de compensation; en Suisse, qui a envoyé des délégués au Congrès de Grenoble; en Espagne, où le Congrès de Vigo, en juin 1921, a posé la question; en Hollande, où il s'en crée dans la bou-

langerie, dans les industries de la chaussure et du tabac; en Allemagne, où l'on signale notamment la création de Caisses de compensation par les Chambres syndicales métallurgiques de Cologne, de Kiel, et par l'Union patronale de la Métallurgie berlinoise; en Pologne, où l'on annonce des efforts analogues.

Si considérable et si fécond qu'ait été ce mouvement de constitution des Caisses, son origine est encore trop récente pour qu'on puisse apprécier avec exactitude les résultats obtenus. Ils ne sont pas de ceux qui puissent d'ailleurs être assurés immédiatement. On peut même ajouter qu'en ce qui concerne le premier but poursuivi par elles; le développement de la natalité, on ne connaîtra pas aisément l'influence et les résultats qu'elles auraient pu avoir, car, il faudrait tout au moins, attendre le retour normal des choses, trop de difficultés ayant coïncidé avec la création des caisses : vie chère, crise du logement, etc...

Mais, il y a une raison plus profonde qui empêchera de connaître dans quelle mesure les Allocations familiales ont influé sur la natalité, c'est qu'on ne saura jamais combien d'enfants seraient nés, s'il n'avait pas été payé d'allocations. En d'autres termes, les naissances, qu'il est possible de dénombrer dans les milieux qui reçoivent les allocations ne fournissent que l'un des aspects du problème, auquel il manquera toujours un point de comparaison : le nombre des naissances en l'absence d'allocations.

L'influence exercée sur la natalité ne peut donc être que présumée et n'est pas démontrable. Si le Comité d'Etudes entreprenait à cet égard une enquête, les résultats en seraient, par là même, forcément sujets à caution.

Mais il est un autre mode d'activité des caisses dont les effets heureux sont dès maintenant apparents, et en une certaine mesure contrôlables. Le problème de la population a deux aspects principaux : il s'attache à la fois à faire naître, et à empêcher de mourir. Il a toujours paru extrêmement difficile d'aboutir à favoriser la natalité (on pourrait à ce sujet examiner le côté moral de la question, mais ce serait sortir ici du cadre de notre étude), et il est relativement plus aisé de s'efforcer de prolonger la vie et de la mettre à l'abri de la maladie. La lutte contre la mortalité a réalisé de grands progrès, grâce à une meilleure hygiène et au perfectionnement de la science médicale. La mortalité infantile, dont il est à la fois facile et si désirable de triompher, s'abaisse, grâce à une meilleure éducation des mères, mais elle demeure encore infiniment trop élevée.

Les Caisses d'allocations ont été amenées, naturellement, à se préoccuper de sauver les enfants dont elles voulaient faciliter l'existence. Le sentiment qui a guidé les industriels, étant de provoquer l'éclosion d'un capital dont ils profiteront, ainsi du reste que le pays tout entier, il est naturel que leur sollicitude s'exerce à l'égard des enfants qui constituent un espoir, et ils ont par suite dirigé les caisses vers une sorte de croisade pour la sauvegarde de l'enfance.

Les allocations, dans la mesure où elles facilitent à la mère l'existence au foyer, et suppriment son travail au dehors, sont déjà susceptibles d'avoir leur répercussion favorable sur l'avenir même de la race ; le retour de la femme à son intérieur, étant la condition indispensable de la fécondité de son foyer. Mais les caisses ne se contentent nulle part d'être des organes de distribution d'argent.

D'abord, elles ont été amenées à contrôler l'emploi des sommes qu'elles distribuent. Le contact avec les ouvriers, que l'industriel ne peut plus maintenir en l'état actuel des choses, s'est par là heureusement reconstitué.

Des rapports se sont établis à nouveau avec les familles laborieuses, souvent atteintes de misère physique, et de grands soucis moraux. Des conseils, un appui, devenaient le complément, en quelque sorte nécessaire, de l'aide matérielle.

Dans les statuts mêmes des caisses, on voit apparaître l'origine de ces interventions obligatoires. « Les allocations, est-il dit dans les statuts de la Caisse d'Angers, appartiennent, non à l'attributaire, mais à l'enfant, dont les besoins les motivent. »

La caisse du Bas-Rhin précise : « Il appartient à la direction de la Caisse, de prendre toutes mesures utiles pour assurer le bon emploi de ses versements, lorsqu'il est constaté que ceux-ci sont employés à un usage autre que ceux auxquels ils sont destinés. »

C'est ce contrôle qui a donné lieu partout à une activité intéressante. « Nous nous sommes avisés qu'en pareille matière, disait le 15 février 1922, dans la conférence que nous avons citée, M. Pierre Richemond, nous devons trouver des intermédiaires tout indiqués en la personne de certaines femmes, intelligentes, actives, pleines de tact et de cœur, qui, souvent atteintes elles-mêmes par les épreuves de la vie, sauraient se dévouer à une tâche pleine d'abnégation, et ne demanderaient qu'à devenir les auxiliaires de la Caisse de compensation. »

M. Richemond ajoute qu'à titre d'essai, en septembre 1921, fut organisé dans la région très populeuse, où se trouvent spécialement employés les ouvriers métallurgiques : Saint-

Denis, la Courneuve, Aubervilliers, Pantin, Le-Pré-Saint-Gervais, un service de six visiteuses, anciennes infirmières diplômées, qui ont été chargées de se rendre à domicile chez les familles attributaires.

« En amies, elles s'inquiètent de la santé des enfants, de leur bien-être, de leur éducation, de l'emploi des sommes allouées, de l'hygiène physique et morale de la famille, de l'aide à apporter à son développement, à son maintien ou à sa reconstitution, prêtes à agir, à aider la bonne volonté des parents, à la compléter, à y suppléer le cas échéant. »

M. Richemond se félicite des résultats obtenus par cette méthode, et au dernier Congrès de Grenoble tous les rapports, sauf deux, qui avaient trait, l'un à l'application des allocations dans l'agriculture, et l'autre pour les salariés à domicile, ont envisagé l'activité des Caisses d'allocations sous cet aspect moral et social : orientation des mères vers les œuvres de protection « pré-natales » ; inscription dans les mutualités maternelles ; création de crèches, de gouttes de lait, de sanatoria ou de préventoria, sans compter les efforts de liaison avec des œuvres multiples, mais souvent inconnues qui, officielles ou privées, attribuent des secours, assurent l'hospitalisation, les opérations et les soins. Dans certains cas même, les Caisses n'ont pas hésité à s'occuper des démarches nécessaires pour assurer la liquidation des pensions des veuves de guerre.

M. Fouquet, l'énergique directeur de la Caisse de compensation de la Région parisienne, a exposé en détail, d'une façon saisissante, au Congrès de Grenoble, le fonctionnement du service social de cette caisse, dont M. Richemond, annonçait, en février, les premières interventions.

C'est maintenant 32 auxiliaires, fonctionnant par deux, dans six secteurs organisés, qui vont à domicile s'enquérir des résultats donnés par les allocations, et qui portent le souci d'améliorer à tous points de vue le sort des familles méritantes.

Sans que l'augmentation des charges ait dépassé de plus d'un sou pour 100 francs des salaires contrôlés, des résultats véritablement remarquables ont été obtenus par cette assistance morale.

Les visiteuses se préoccupent du bébé, avant et après sa naissance. Leur aide devait porter sur 5.000 enfants. Il fallut s'efforcer de faire un bon choix de ces visiteuses. On eut recours à la Société de secours aux blessés militaires, à l'Ecole des Surintendantes de France, à l'Ecole Pro Gallia, et à l'Ecole des infirmières visiteuses.

Après des tâtonnements inhérents à toute entreprise délicate, les organisateurs arrivèrent aux solutions suivantes :

1° Partage de Paris et de la banlieue, comme nous le disions, en secteurs plus ou moins étendus, divisant la région parisienne à la façon du rayon d'une roue ayant son axe au centre de Paris, les arrondissements se rattachant toutefois, chacun dans leur entier, à l'un ou l'autre des secteurs.

2° Direction centrale très ferme, par laquelle tout passe, fiches et dossiers constitués.

3° Rapports constants avec chaque établissement affilié, auquel fut demandée la liste de son personnel attributaire d'allocations, le nom et l'adresse de chacun, ses charges de famille, son salaire ou traitement.

4° Groupement des auxiliaires, dames visiteuses par équi-

pes de deux, se partageant chaque secteur, et qui, le connaissant, peuvent se suppléer en cas de besoin. On reconnut à cet égard qu'il fallait éviter de changer les auxiliaires de secteur, car étant connues des familles, elles parviennent à gagner la confiance de celles-ci, et peuvent avoir une autorité beaucoup plus grande dans leur œuvre.

Le rôle de ces visiteuses est des plus importants et des plus délicats, et pour mener à bien leur fonction, il est en effet indispensable, qu'elles puissent avoir, sinon l'affection qu'elles gagnent souvent par surcroît, du moins la confiance entière de ceux auxquels elles sont appelées à donner leurs soins et leurs conseils. Il leur faut un tact et une discrétion extrêmes, en même temps qu'un dévouement à l'épreuve de certaines déceptions.

Elles visitent les futures mères et surveillent la grossesse ; leur font comprendre les bienfaits de l'allaitement au sein ; puis elles suivent les enfants, dirigent la mère pour leur nourriture quand ils sont en bas âge. Si les enfants sont chétifs, elles s'occupent de les envoyer dans des colonies de vacances, œuvres annexes créées par certaines caisses, et qui en tout cas existent maintenant dans la plupart des villes, qu'elles soient publiques ou privées ; elles veilleront plus tard sur leur apprentissage. Elles ajoutent à ce rôle, celui de ménagères, apprenant à la mère la meilleure façon de tenir sa maison, lui donnant des conseils nécessaires d'économie domestique, que si peu de femmes du peuple connaissent, et que moins encore appliquent. Par là, elles parviennent souvent à faire retenir l'homme au foyer. Elles apportent leur contribution à la lutte contre le taudis. Elles ont pour mot d'ordre de guider la mère, mais de n'intervenir jamais direc-

tement, sauf au cas de négligence absolue de la part de celle-ci, et si la santé de l'enfant l'exige.

Ces visiteuses établissent une fiche de première visite des familles attributaires des allocations familiales. Puis, cette fiche se complète peu à peu, par des renseignements complémentaires, aux visites suivantes. Enfin, un carnet est établi. Une feuille hebdomadaire des visites faites, est portée à la direction centrale chaque semaine. Là, on fait l'examen des dossiers et on contrôle les résultats obtenus.

Tels sont les efforts poursuivis à Paris, avec d'heureux effets.

Il a été créé de même, à Lyon, par la caisse d'allocations de la région, un service de l'hygiène de l'enfance, placé sous la haute direction d'un comité composé des plus hautes personnalités médicales de Lyon.

M. Bernard, directeur de cette caisse rapporte que ce service fut organisé en 1921, d'après les résultats obtenus par celui qui avait été créé par la Caisse de compensation lyonnaise de la Teinturerie, et où le coefficient de mortalité était bien inférieur, à celui que l'on constatait dans les industries affiliées aux autres caisses professionnelles. Les conditions d'habitation pour les ouvriers des différents métiers étaient cependant les mêmes, et dans la teinturerie, le coefficient de la mortalité avait baissé, en neuf mois de 56 %, cela grâce à la création d'un service d'hygiène.

Ce service était un centre de renseignements d'œuvres. On utilisa à la Caisse Lyon (région), avec des moyens plus grands, ce qui existait ; on y créa en outre, ce qui n'existait pas : un service de consultation que dirige un jeune médecin fort actif, auteur d'une intéressante conférence, faite au Con-

grès de Grenoble, sur les services rattachés à cette consultation.

En dehors de là, les visites, base essentielle de l'aide morale à domicile, ont été organisées également. Il n'y a naturellement pour les allocataires aucune obligation de « subir » ces visites. Une simple affiche dans les usines indique qu'il suffit de s'inscrire pour en bénéficier. La visiteuse entre en contact avec les familles, qui, peu à peu, s'inscrivent ainsi ; elle voit les enfants, établit une fiche pour chacun, pour chaque famille, pour chaque maison, de façon à pouvoir renseigner les établissements industriels sur ceux de leurs ouvriers qui ont été visités et qui méritent une sollicitude, des encouragements.

Service d'espionnage, a-t-on dit dans certains cas ? et il faut reconnaître que bien des réserves se sont manifestées, et que le tact est la première qualité nécessaire pour triompher de certaines préventions.

Au point de vue financier, les deux caisses de Lyon (région et teinture) ont créé un comité commun.

Mutuelle interprofessionnelle avec compensation sans réserve, c'est une supercotisation. 1 franc par salarié et par mois versé au fond commun, soit 9 % des sommes payées pour les allocations en 1921 en pleine crise. Les adhérents n'ont pas lâché, mais ils se sont au contraire serré les coudes. C'est une véritable institution sociale dont les heureux effets se font déjà sentir.

Les familles ouvrières ont maintes fois su apprécier les services qui leur étaient ainsi rendus, et d'autre part, les adhérents, bien loin de s'effrayer de l'accroissement des charges qui en résultaient pour eux, ont compris l'intérêt

très grand, pour le développement et le perfectionnement de cette nouvelle institution.

Dans le même ordre d'idées, mais plus spécialement pour l'amélioration de la santé des enfants, a été créé le préventorium de Nancy, grâce à un généreux don américain fait au Comité de Meurthe-et-Moselle. Au lieu d'acheter une propriété, ce qui aurait coûté fort cher, il fut décidé que la caisse patronale d'allocations de Nancy prendrait et entretiendrait six lits, qui seraient réservés aux enfants des ouvriers des industries adhérentes à la Caisse. Ces lits coûtent chacun six francs par jour, soit environ 13.140 francs par an.

Pour satisfaire à ce supplément d'obligation, qui n'est qu'un début, la caisse demande à ses adhérents 0 fr. 20 par 100 francs des salaires payés par eux.

Les visites médicales sont faites par un médecin de la caisse, sans aucune obligation pour les allocataires. Les résultats ont été, dit M. Fauvet, directeur de la caisse, extrêmement encourageants.

Presque partout se créent dans les usines, dépendant des Caisses, des consultations de nourrissons, qui sont le complément naturel de l'action des visiteuses. Les bébés sont pesés, le poids est inscrit sur un *Carnet de Bébé*, tenu à jour, et montrant les progrès de l'enfant, excellent élément d'émulation entre les mères. D'autres, comme la caisse de Mulhouse, qui a publié *le Manuel des mères*, et *Comment soigner nos enfants*, donnent aux mères de précieux renseignements de puériculture.

On peut encore citer l'union des Caisses de Tours, dite Familia, qui accorde l'allocation à partir du septième mois à la femme enceinte, afin de l'aider déjà dans le repos. Les

Caisses d'Amiens, Vienne, Limoges, Rouen, Dieppe, Orléans, Troyes, Fourmies, Le Havre, etc., sont entrées en relations avec d'autres organismes; elles ont servi d'agent de liaison avec toutes les œuvres affiliées au service d'Hygiène sociale; elles ont organisé des mutualités maternelles, des garderies, des colonies de vacances, des gouttes de lait, des crèches, des jardins ouvriers, des préventoria pour l'enfance, des sanatoria, des œuvres d'apprentissage, de patronage, d'assistance aux vieillards, d'assistance par le travail, des écoles privées, des chambres de travail pour ouvriers de passage, des salles de lecture et de repos, etc.

Puis, c'est l'œuvre réalisée à l'intérieur des usines de Saint-Dizier, dans le bassin de Briey; les œuvres de Grenoble, dont nous avons parlé au chapitre III et qui, antérieures à la Caisse de compensation, n'ont fait que progresser, depuis que leur action s'unit à celle des Caisses. C'est aussi l'œuvre importante créée par l'Association familiale de l'industrie du Haut-Rhin, qui comprend essentiellement : la Société de maternité, le Vestiaire du paysan, les Gouttes de lait, les crèches, les colonies de vacances, les dispensaires anti-tuberculeux, le sanatorium Lalance, les patronages des écoles ménagères, des cours gratuits de filature et tissage, une école de maîtres-mineurs, l'asile des vieillards.

Tous ces services d'assistance à domicile ont complété utilement, on le voit, les allocations familiales. Ils les ont rendues souvent plus fructueuses, et les résultats, dès maintenant obtenus en ce qui concerne la sauvegarde des enfants, sont des plus importants. Au dernier Congrès de Grenoble, le directeur de la Caisse de Dieppe, dans un rapport, disait avoir obtenu une réduction considérable de la mortalité in-

fantile; la proportion des enfants nourris au sein parmi les familles d'ouvriers se serait élevée de 10 à 71 % et la mortalité infantile aurait diminué dans la proportion considérable de 5 à 1.

M. Bernard, rapporteur, au même congrès, pour la Caisse de Lyon, disait qu'après neuf mois de durée, le service d'hygiène avait permis d'abaisser de 56 % la mortalité infantile. Au Congrès de Tours, le 21 septembre dernier, il indiquait, que la mortalité infantile, à Lyon, était tombée de 5 à 0.

*
* *

En dehors de cette extension de l'activité des caisses existantes, une propagande active a été faite pour le développement de leur institution dans le commerce et surtout dans l'agriculture.

Dans le commerce, nombreuses déjà sont les caisses existantes. A Grenoble, il s'est constitué assez vite à côté des caisses suivantes :

	Adhérents	Allocations mensuelles en moyenne
Métallurgie	98	. . 51.000 francs
Entrepreneurs de travaux publics et de bâtiment .	21	. . 3.200 —
Papier	19	. . 21.500 —
Etablissements à personnel mixte	25	. . 5.500 —
Ganterie.	51	. . 14.000 —

deux caisses de compensation, entre commerçants.

	Adhérents	Allocations
Caisse de compensation des commerçants en gros et demi-gros	60	. . 5.500 francs
Caisse de compensation du commerce de détail . .	71	. . 8.000 —

Cette année spécialement, un effort considérable a été fait pour généraliser dans les milieux commerciaux la pratique des Caisses. On se heurtait dans la pratique à un certain nombre de difficultés ; les salaires sont différents, non seulement par le taux, mais aussi par le mode de versement ; un très grand nombre d'employés de commerce, en effet, touchent, en fin d'année, en dehors du traitement mensuel qu'ils reçoivent, des gratifications importantes, et souvent une participation aux bénéfices. En outre, la plupart du temps, leur salaire se divise en deux parts, l'une fixe, l'autre, la guele, proportionnelle aux affaires qu'ils ont contribué à traiter.

On constate également que les employés de commerce, étant en général dans une situation, qui exige d'eux des sacrifices de tenue extérieure et de vêtements, ont, avec un genre de vie différent, qui leur donne des goûts d'existence plus facile, une tendance plus grande à restreindre chez eux la natalité.

La charge des allocations familiales est, dans ces conditions, généralement moins lourde pour les commerçants, c'est pourquoi les commerçants hésitent à entrer dans des Caisses régionales où ils craignent de contribuer à entretenir beaucoup plus les enfants des milieux industriels que les enfants des employés de commerce.

Pour ces raisons, les rares caisses commerciales existantes sont, on le comprend aisément, des caisses professionnelles. Nous avons vu la Caisse parisienne du papier (qui serait ouverte aux fabricants, mais dont l'initiative émane surtout de commerçants), résister énergiquement aux sollicitations de la Caisse de compensation de la Région parisienne qui comprend surtout des industriels, dans la crainte que les sommes confiées à la compensation soient, à égalité de coefficient, infiniment plus profitables à l'industrie en général, qu'à l'industrie et au commerce du papier en particulier.

La Caisse de compensation de la Région parisienne s'est spécialement efforcée cette année, de créer une section commerciale, ouverte aux commerçants de gros et de détail, fonctionnant à côté de la section industrielle, en fait cependant, soumise au même règlement, versant les mêmes allocations, mais procédant séparément aux opérations de compensation proportionnellement aux salaires totaux versés dans chacune d'elles.

Des Chambres syndicales, comme celle des Vins en gros de Paris et du département de la Seine, celle de la Chambre syndicale du commerce et de la quincaillerie, ont donné un commencement de vie à cette section commerciale. Notons que l'effort tenté près des grands magasins, qui servent eux-mêmes, le plus souvent des primes à leurs employés, n'a pas abouti, ces grands établissements, étant dans cette matière comme en certains cas en matière d'assurance, leurs propres assureurs.

L'action patronale, sous la forme d'allocations, s'est efforcée de pénétrer jusque dans les milieux agricoles. On a cité précédemment, des caisses agricoles existantes. Le type carac-

téristique de ces caisses est le type de la caisse tourangelle. On y a admis, que propriétaires et fermiers occupant des ouvriers agricoles, paieront en adhérant à la caisse, 2 francs par an et par hectare de terre et de vigne, et 0 fr. 10 par hectare de bois; au minimum 50 francs par trimestre. La caisse fonctionne, on le voit, comme une mutuelle à prime fixe. Les bénéficiaires sont les enfants de moins de 14 ans, à partir du troisième seulement.

La proposition avait été faite, notamment au Congrès de Paris, de développer surtout le régime des allocations patronales dans l'agriculture à l'aide d'une sorte de détour. La difficulté est grande, en effet, nous l'avons déjà dit, incidemment, de faire vivre des caisses d'allocation dans l'agriculture où cependant, plus que partout ailleurs peut-être, l'enfant qui tend à se raréfier, est une bénédiction.

On disait ingénieusement, que l'agriculteur, dans un village, ou à proximité d'un village, est en étroite solidarité d'intérêt avec les commerçants du lieu; fermiers, propriétaires, commerçants, sont souvent, à la fois, les uns et les autres; un épicier emploie dans ses champs un homme de journée, le propriétaire d'une ferme est médecin, etc.; ils empruntent souvent à tour de rôle, la même main-d'œuvre qui n'est pas particulièrement spécialisée. Il semblerait donc possible, d'amener les uns et les autres à constituer en commun le service de l'allocation, qui pourrait être plus faible, et ne commencer à fonctionner, comme à Tours, qu'à partir du troisième enfant.

Au Congrès de Grenoble, M. Noël Pinat faisait ses réserves à l'égard de ce dernier système qui lui paraissait peu susceptible de réussir. Paysans et commerçants sont, au village,

rapprochés les uns des autres et calculeront avec beaucoup trop d'âpreté les sacrifices ; seuls accepteront de cotiser, les ménages féconds, mais ceux qui n'ont pas ou qui n'ont que peu d'enfants, ne voudront pas faire partie d'une mutuelle dans laquelle ils verront immédiatement l'inégalité des risques.

M. Noël Pinat, nous l'avons vu, proposait l'adoption d'un système particulier qu'il n'avait d'ailleurs étudié qu'en vue de son fonctionnement dans la région du Vercors, où les communes sont riches, et la propriété extrêmement divisée. Son système est basé sur la création de mutuelles communales libres.

1° Tout chef de famille faisant partie de la mutuelle paierait une taxe annuelle proportionnée à l'étendue de son domaine ;

2° Tout chef de famille adhérent et employant de la main-d'œuvre étrangère paierait une surtaxe annuelle pour chaque employé homme, femme ou enfant de plus de 16 ans, étranger à sa famille directe ;

3° Les membres honoraires fondateurs verseraient 50 francs par an, au minimum. Les membres honoraires 20 francs par an ;

4° Chaque commune serait autorisée et invitée à s'inscrire pour une cotisation annuelle à la Caisse de la Mutuelle-Familiale, cotisation variant suivant le nombre de foyers habités (la commune versera 10 francs par foyer habité) étant entendu que si la commune est inscrite, le Conseil municipal pourra désigner chaque année sur 100 foyers, 2 enfants choisis parmi les indigents et qui recevront alors une allo-

cation mensuelle qui viendra en supplément des autres allocations dues si la famille est déjà inscrite à la Mutuelle.

Nous avons déjà vu quels étaient les bénéficiaires des allocations.

La Mutuelle communale ainsi créée, assurerait, disait M. Pinat, le service d'allocations mensuelles aux familles agricoles propriétaires, fermiers, domestiques, ayant 3 enfants au moins.

Toutefois, à la naissance du premier enfant, une prime de 100 francs serait versée, mais ce n'est qu'à partir du troisième enfant que s'ouvrirait le droit aux allocations mensuelles.

C'est, on le voit, l'application des allocations familiales à l'agriculture, sur la base communale, sans contrainte et qui a pour but d'encourager les familles agricoles, et d'éviter l'exode de celles-ci vers les villes.

Ce n'est encore qu'un projet et une étude, simple indice de préoccupations nouvelles, conformes d'ailleurs au but initial mais singulièrement plus difficiles à faire aboutir dans cette branche de l'activité économique que dans toutes autres.

*
* *

Grenoble, foyer de l'action patronale en la matière qui nous occupe, a institué des allocations familiales pour les ouvrières à domicile de la ganterie, mais c'est là la seule application que nous connaissions des primes et allocations aux travailleurs à domicile. Le travailleur à domicile se recrutant parmi les mères de famille, qui parviennent à concilier le soin du ménage avec le travail aux pièces qu'elles font à leurs moments perdus, et aussi parmi les demis-

ouvriers, invalides, mutilés, malades, les salaires sont pour ces catégories ordinairement très bas, et la main-d'œuvre suffit généralement à satisfaire aux besoins.

Pour ces raisons, il ne saurait être facile de déterminer les patrons qui font travailler à domicile à donner leur adhésion à des Caisses interprofessionnelles, et, de plus, ils ne sentent pas, avec la même netteté, le besoin et l'intérêt de développer, dans les milieux qui acceptent de travailler pour eux, l'augmentation de la natalité. Aussi, ceux qui, comme M. Romanet, comme M^{lle} Merceron-Vicat, demandent le développement des Caisses dans les milieux où se fait le travail à domicile, se placent-ils essentiellement au point de vue de la justice et de la charité ; ou encore veulent-ils, pour favoriser le développement possible du travail à domicile, lui assurer tous les avantages qui donnent à l'heure actuelle une supériorité de résultats au travail en usine.

Le travail à domicile constitue pour eux une modalité supérieure de l'organisation industrielle, la désorganisation de la famille, dit M^{lle} Merceron-Vicat, tenant en grande partie à ce que la femme a quitté son foyer pour l'usine ou l'atelier. Et, de fait, travaillant à domicile, la mère peut rester au foyer, allaiter l'enfant, surveiller son éducation. Il évite les déplacements, les pertes de temps, les frais de voyage. Avec lui peut renaître la vie familiale, le travail du jardin, une vie aérée, saine, bienfaisante. Les repas peuvent se prendre en commun, les repos coïncider. C'est toute la vie ouvrière qui se trouve améliorée et simplifiée.

Or, l'emploi de l'électricité et des petits moteurs peut, dans maintes industries, permettre de généraliser le travail à domicile. Il faut dès lors que ce soit, avec le même esprit

d'équité et de bienveillance que le patron traite ses ouvriers, et l'une des formes de son intervention doit être de servir des allocations familiales.

Il fonctionne deux caisses ayant en partie cet objet : l'une à Vienne, fondée par MM. Moreau et Sassoulas, la seconde, fondée par M. Jammet, à Grenoble, pour les ouvrières si nombreuses de la ganterie, qui sont les unes des ouvrières en usine, et les autres, infiniment plus nombreuses, des ouvrières à domicile.

Mais on sait qu'en matière de travail à domicile, un intermédiaire s'interpose entre le patron et l'ouvrier. La grande difficulté est de savoir, qui doit payer l'allocation : le fabricant du produit ou bien l'entrepreneur. Ce dernier ignore le plus souvent les ouvrières qui travaillent pour lui, et tend à se dérober au paiement de toute allocation ; il s'est borné à traiter avec une sorte de recruteur de main-d'œuvre auquel il laisse le choix des ouvriers et la distribution du travail.

Il n'y a pas de doute que l'on n'obtiendra jamais la participation de l'entrepreneur, dont la réputation d'âpreté au gain est solidement et à juste titre établie, et que c'est des patrons fabricants, usiniers, que l'on peut seulement espérer un effort dans cette voie. Jusqu'à présent, presque aucun résultat n'a été acquis de ce côté.

*
* *

Les difficultés d'organiser des caisses dans l'agriculture et pour les ouvriers à domicile firent, qu'au sein même du Congrès de Grenoble, des congressistes prononcèrent le mot d'obligation. Mot aussitôt retiré et prodigieusement hué. C'est

dans la liberté que se sont multipliées les caisses ; c'est sous le régime de l'autonomie qu'elles ont vécu et qu'elles veulent prospérer, le seul mot d'obligation, de coercition et de contrainte leur semble une menace de désaccord et un ferment de destruction.

Il y a cependant trois formules de l'obligation entre lesquelles il faut distinguer, dont la portée diffère, et à l'égard desquelles il n'y a point pratiquement les mêmes oppositions.

La première formule d'obligation serait celle qui imposerait, en dehors de toute intervention de l'État, l'adhésion obligatoire de tous les patrons à des Caisses d'allocation.

A l'heure actuelle, ceux des employeurs, qui se soustraient volontairement à l'effort entrepris par un certain nombre de leurs concurrents, réalisent un profit qui n'est pas négligeable. Les industriels ou commerçants qui ont pris bénévolement l'initiative de payer des allocations familiales indépendantes du salaire, ont par là même, vu croître leurs charges et leur prix de revient, d'un taux qui n'est généralement pas inférieur à 2 % des salaires payés. Ils risquent donc de se trouver en état d'infériorité économique vis-à-vis de leurs collègues et concurrents, et cette considération peut les amener, si désireux qu'ils soient de continuer l'œuvre entreprise, à se détourner des Caisses de compensation.

Parfois même, la nécessité s'en imposerait pour eux, notamment dans une période de crise comme celle qui a si fortement ébranlé l'activité industrielle en 1920, 1921, et actuellement.

L'appréhension que quelques-uns des congressistes de Grenoble ont traduite, de jouer bénévolement le rôle de « dupes », risquerait donc d'entraver, ainsi qu'on l'a déjà constaté en

fait, tout au moins le développement des allocations familiales.

Nombreux sont en effet restés les employeurs à courte vue, dominés par cet égoïsme si étroit, flagellé par Proudhon et Karl Marx, et qui se flattent de se tirer d'affaire en tout état de la question, soit en n'embauchant que des célibataires, soit en bannissant rigoureusement de leurs entreprises les pères de familles nombreuses.

Les industriels ont toujours été gênés dans leurs tentatives d'action solidaire par ces nombreux déserteurs de l'effort entrepris en commun, et bien des résultats auraient été obtenus en matière sociale, si tous les membres de la même profession, et d'une manière générale, tous les employeurs, avaient adopté le même point de vue à l'égard des ouvriers.

Quand il s'est agi de la loi sur le repos hebdomadaire, certaines boutiques pouvaient rester ouvertes, parce qu'elles n'utilisaient pas une main-d'œuvre étrangère à la famille. Combien cette loi salubre n'a-t-elle pas été par là retardée !

De même en notre matière, les industriels qui ont créé en quelques années plus de 100 caisses auxquelles ils ont donné une mission si diverse et si bienfaisante, ne peuvent voir sans inquiétude ceux des leurs qui, en se dérochant, contrarient l'essor du système et son extension à l'ensemble des travailleurs.

Le but à atteindre étant conforme à l'intérêt général du pays et à celui des industriels, l'idée devait naître de demander l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à ce service social.

Sous cette première forme, l'obligation a été envisagée et même demandée.

Elle l'a été par les membres ouvriers du Conseil supérieur du Travail, émettant le vœu, dans la séance du 15 novembre 1921, du Conseil supérieur du Travail : « que les allocations familiales, versées dès la naissance du premier enfant, soient rendues légalement obligatoires par l'intermédiaire de Caisses de compensation professionnelles et régionales, subventionnées par l'État, les caisses déjà existantes et satisfaisant un ensemble de conditions déjà déterminées devant être maintenues. »

Ce ne sont pas seulement ces délégués ouvriers au Conseil supérieur du Travail qui ont formulé ce vœu.

Trois groupements patronaux : le Bâtiment, la Caisse de compensation du Consortium de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing (du moins au début), la Fédération nationale de la Métallurgie française, avaient à plusieurs reprises, envisagé l'obligation d'adhérer à une Caisse de compensation, comme un remède nécessaire à l'égoïsme de trop nombreux concurrents.

Pourquoi, disait-on, une seule partie des employeurs couvrirait-elle les frais des allocations ?

Mais c'était là supposer qu'une obligation légale, à certains égards acceptable, puisse se concilier avec l'absence de tout contrôle d'Etat qu'on est unanime à rejeter.

Les membres ouvriers du Conseil supérieur du Travail avaient vu la difficulté et admis le contrôle, qui ne se confond d'ailleurs pas avec l'administration des caisses par l'Etat, et qui leur laisse une part fort appréciable d'autonomie.

Mais, par peur de l'ingérence de l'Etat, tous les industriels, même ceux dont nous avons parlé qui cherchaient un moyen

d'obligation, ont rejeté la formule d'obligation légale, et ne comptent plus que sur une forme d'action coercitive syndicale pour forcer la mauvaise volonté des récalcitrants.

M. Mathon président du Congrès de Grenoble, cherchant encore à concilier, avec l'entière liberté de gestion plus précieuse que tout autre bien, la nécessité de grouper tous les employeurs, conseillait l'effort syndicaliste patronal : refus d'admettre au syndicat tout employeur qui n'aurait pas adhéré à une Caisse d'allocation ; l'action syndicaliste ouvrière, refusant l'entrée dans des entreprises qui ne serviraient pas les allocations familiales. Il ajoutait : action coercitive des Chambres de commerce, mais il oubliait qu'à cet égard, les Chambres de commerce ont un statut légal, et que leur liberté d'action est enchaînée.

Il est une deuxième formule de l'obligation qui, celle-là, a déjà reçu un commencement d'exécution, et qui avait été vigoureusement poursuivie par la Caisse du Bâtiment de Paris et par le Syndicat des entrepreneurs des travaux publics de France.

Dans cette formule qui ne vise que certaines industries travaillant pour l'Etat, on a envisagé l'obligation, sous la forme ingénieuse suivante : insertion, parmi les clauses des cahiers des charges, de l'obligation d'appartenir à une Caisse de compensation.

Le congrès de la Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics de l'Est et du Nord-Est, tenu à Reims en juillet 1921, avait adressé un vœu en ce sens au Ministère des Travaux Publics et à celles des administrations qui font exécuter des travaux publics. A la suite de cette démarche, la Commis-

sion des marchés du conseil supérieur des Ponts et Chaussées avait donné un avis favorable pour l'insertion de cette clause.

La caisse du Bâtiment parisien faisait remarquer que l'infériorité des adhérents à la Caisse a des effets particulièrement fâcheux pour l'obtention de tous les travaux qui sont donnés par voie d'adjudication : il suffit, en effet en pareil cas, d'une minime différence dans les rabais pour décider du sort de l'adjudication, et les concurrents dont le prix de revient n'est pas grevé des dépenses que représente l'affiliation à la Caisse de compensation, ont les plus grandes chances de l'emporter, ce qui est de nature à décourager les adhésions.

Lors de la discussion qui eut lieu au Conseil supérieur du Travail, à la séance du 16 novembre 1921, M. Lagarde fit remarquer qu'au surplus, les industriels travaillant généralement pour l'Etat et les administrations récupèrent sur cette clientèle particulière les sommes versées par eux à leurs ouvriers, en sorte que le principe de l'obligation ne doit pas ici se heurter aux mêmes résistances que dans l'industrie libre, où les patrons n'ont point la facilité d'effectuer cette récupération sur la clientèle (1).

Même sous cette forme limitée aux industries des travaux publics, particulièrement acceptable en effet, la question de

1. Signalons cependant, qu'à Paris, les Entrepreneurs de Peinture, semblent vouloir faire participer leurs clients, quels qu'ils soient, au paiement d'une partie des allocations versées à leurs ouvriers.

Sur chaque mémoire en effet, est collé un papillon où il est écrit : Allocations pour charges de Famille. Extrait de la « série », 1920, par exemple :

« Les prix de règlement de la série sont établis en majorant de 2 %, les déboursés de main-d'œuvre. Pour avoir droit à l'application sur son mémoire des prix ainsi calculés, chaque entrepreneur devra justifier auprès de son client

l'obligation législative ou administrative a suscité, on le pense bien, les objections que provoque tout principe d'obligation légale. La Caisse du Bâtiment repoussait d'ailleurs toute ingérence administrative dans sa gestion, qu'elle entendait continuer à diriger seule et librement. La Commission permanente du Conseil supérieur du Travail, après une discussion à laquelle prirent seuls part les membres patrons présents, se prononça par trois voix contre deux « contre toute obligation, y compris l'inscription d'une clause d'obligation spéciale dans les cahiers des charges d'adjudication pour travaux publics ».

Cependant l'obligation a, à cet égard, prévalu, et le Ministre des Travaux Publics vient, par une révision des décrets de 1899, de décider, que pour être admis à soumissionner aux travaux de l'Etat, les candidats devront justifier, qu'ils font partie d'une caisse d'allocation familiale, ou qu'ils versent eux-mêmes les allocations à leurs ouvriers.

Mais ce ne sont là que deux aspects limités de la question de l'obligation. Il en est un autre beaucoup moins restreint.

M. Bokanowski a déposé à la Chambre avec plusieurs de ses collègues, le 24 février 1920, une proposition de loi qui a eu pour effet de rallier contre elle l'unanimité des Caisses privées à deux exceptions près, depuis lors devenues hostiles d'ailleurs à cette proposition.

ou auprès de l'architecte, de sa qualité d'adhérent à la Caisse de compensation. Dans le cas où cette justification ne serait pas produite, l'architecte devra déduire du mémoire une somme équivalente à celle qui serait ainsi indûment demandée. Ce papillon, contient en outre, de la Caisse de compensation du Bâtiment et des Travaux publics de Paris, que tel entrepreneur de peinture, fait partie de la Caisse de compensation. L'attestation n'est valable que pour un an.

La proposition de loi Bokanowski comporte :

1° Obligation pour toute personne qui emploie, pendant au moins cent cinquante jours par an et cinq heures par jour ouvrable, une ou plusieurs personnes à un travail salarié ;

a) De verser des allocations pour charges de familles ;

β) De faire partie d'une Caisse de compensation.

2° Ces allocations comprennent des :

a) Allocations à la grossesse : maintien du salaire pendant le mois qui précède et le mois qui suit l'accouchement ;

b) Primes fixes de naissance : $\frac{2}{3}$ au moins du salaire mensuel pour l'aîné, $\frac{1}{3}$ au moins pour chacun des puînés (1) ;

c) Primes d'allaitement : minimum 10 % du salaire mensuel pendant dix mois ;

d) Allocations mensuelles pour tous enfants au-dessous de 14 ans ; minimum 5 à 7 $\frac{1}{2}$ % de salaire mensuel par enfant.

3° L'adhésion obligatoire à une Caisse comporte le versement à cette dernière d'une cotisation fixe évaluée à un minimum de 5 % du total des salaires et appointements payés par chaque employeur.

Cette proposition suscita aussitôt les plus vives critiques de la part des industriels qui avaient spontanément créé les caisses d'allocations dont le nombre allait sans cesse croissant.

Ils redoutaient certes l'aggravation sensible de charges qui allait leur advenir, puisque, au lieu de cotisations restées jusqu'à ce jour inférieures à 2 % des salaires, un minimum de 5 % allait leur être, dès le début, demandé.

1. Ceci reproduit la même erreur que nous avons reprochée précédemment aux Caisses, et généraliserait l'usage du versement le plus élevé à la première naissance.

De plus, la surveillance, et dans certains cas, la gestion même des Caisses passant aux mains de l'Etat, les employeurs ne mirent guère en doute que cette première contribution d'un minimum de 5 % ne fût rapidement majorée.

Mais il leur répugnait essentiellement, en outre, de voir le bénéfice d'un effort volontaire et spontané, entrepris et considérablement développé, non sans mérite, confisqué par l'Etat, s'arrogeant l'avantage moral des libéralités aux ouvriers.

On reprochait aussi au système d'imposer des modalités rigides et uniformes pour l'ensemble du pays, et secrètement, on redoutait encore, que cette première législation ne fût un précédent et un encouragement pour une politique, qui consisterait à mettre à la charge d'une catégorie de citoyens, une assistance sociale généralisée.

La proposition Bokanowski ne rencontra pas davantage l'adhésion des syndicats ouvriers, et ne modifia point l'hostilité de principe, généralement témoignée par eux, à l'encontre de toute allocation servie par les patrons indépendamment du salaire, pour tenir compte des charges de famille.

Le Comité ouvrier Fédéral national des Métaux, avait, en septembre 1920, déclaré que, « en instituant le « sursalaire », le patronat, guidé par la même préoccupation, s'empare d'une fonction qui ne convient ni à son caractère, ni aux principes de l'exploitation de l'homme par l'homme ». Il ajoutait « que rien ne le désigne, rien ne le qualifie pour intervenir dans le domaine de la solidarité, qu'à la nation seule incombe ce devoir ».

Une telle déclaration eût impliqué, semble-t-il, une adhésion entière à la proposition Bokanowski. Mais les Syndicats ouvriers, dans leur ensemble, professent nous l'avons vu

« que le sursalaire aggrave l'humiliation et l'exploite » et que ce n'est point sous forme d'allocations qu'il sera mis fin à l'exploitation du travailleur.

Le représentant de la Fédération des employés de commerce, déposant le 24 mai 1920, devant la Commission permanente du Conseil supérieur du Travail, ne fut pas moins explicite dans l'expression de cette hostilité, et exprima en particulier la crainte que l'adoption de la proposition Bokanowski ne retardât ou n'empêchât le vote du projet général d'assurances sociales déposé par le gouvernement, et pour lequel nombre de syndicats ouvriers se découvrent une soudaine prédilection.

Seule, la Fédération des Syndicats d'employés catholiques fut d'accord avec la proposition de M. Bokanowski sur le principe de l'obligation de la réglementation et du contrôle des Caisses d'allocation. Mais le contrôle devait s'exercer, dans son esprit, à l'aide de commissions mixtes élues par les Syndicats patronaux et les syndicats ouvriers des professions adhérentes à la Caisse.

C'était là une adhésion tout à fait isolée. Par contre le mouvement d'opposition s'accroissait. L'assemblée des présidents des Chambres de commerce du 8 novembre 1920, où 134 chambres étaient représentées, se déclarait à l'unanimité, favorable au développement des allocations familiales par la seule initiative privée, et sans intervention législative.

Le 12 mars 1921, le Congrès des agriculteurs de France demandait le rejet de la proposition Bokanowski « comme de toute autre équivalente ».

De même l'Union des intérêts économiques, par un vœu du 31 mars 1921, puis successivement, dans cette même

année, 157 groupements de toutes les catégories diverses d'industries émettaient le vœu d'hostilité nette et catégorique.

Le Congrès de Paris du 4 juillet 1921, et le Congrès de Grenoble du 22 mai 1922 ne se sont pas montrés moins délibérément hostiles à tout principe d'intervention.

Le président de la Chambre de commerce de Grenoble, qui présidait la première séance du Congrès, appelait l'attention des parlementaires présents sur cette unanimité impressionnante des groupements industriels et commerciaux à l'égard de la proposition du rapporteur de la Commission des Finances de la Chambre.

Le Congrès de Grenoble émettait finalement le vœu suivant, en faveur du développement des Caisses en dehors de toute contrainte administrative :

« Considérant les progrès réalisés dans l'ensemble du pays par l'institution des allocations familiales et les résultats obtenus dans cette voie par l'initiative privée ; affirmant à nouveau son désir de voir les Caisses de compensation continuer à se développer en dehors de toute contrainte légale ou administrative, l'assemblée générale émet le vœu que le Parlement ajourne l'examen de la proposition Bokanowski comme de toute autre équivalente, et que les chefs d'entreprises industrielles, commerciales et agricoles adhèrent en masse aux Caisses d'allocations privées, de manière à rendre dans un délai rapproché, toute mesure d'obligation superflue. »

Sous l'influence d'une hostilité aussi générale, la proposition n'est pas restée ce qu'elle était initialement. Soumise à la Commission d'assurance et de prévoyance sociale, elle a été amendée par cette commission et le rapporteur M. Vic-

tor Jean a élaboré, comme étant le texte sorti des délibérations de la commission, une proposition qui atténue, d'une manière assez sensible, les principes des premières dispositions, tout en conservant l'essentiel.

On y voit subsister le principe de l'obligation, avec des sanctions nouvelles et plus graves : amendes, inéligibilité et privation du droit électoral au Comité directeur des Caisses. Toutefois, et là se trouve l'atténuation, le principe de l'obligation est plus limité ; en effet, les seules entreprises assujetties sont celles qui occupent au moins 10 employés ou ouvriers ; pour l'agriculture un minimum de 20 ouvriers donne seul naissance à l'obligation.

Dans la proposition nouvelle subsiste également l'uniformité des prestations et leur évaluation en pourcentage des salaires. Mais le minimum d'allocations mensuelles est abaissé et ramené, pour le premier enfant, de 5 à 3 % du salaire mensuel, et pour les suivants de 7,5 à 5 %.

L'article 10, du texte modifié par la Commission, supprime la disposition de la proposition Bokanowski aux termes de laquelle les frais de gestion des Caisses de compensation devaient être supportés par l'Etat. En même temps, néanmoins, toutes les caisses privées seraient remplacées par des organismes d'Etat, sauf celles qui groupent un ensemble d'industries occupant 30.000 salariés par département, ce qui n'est le cas que pour cinq départements.

Les quatre catégories d'allocations sont maintenues. Enfin dans un dernier paragraphe (*in cauda venenum*, disait un rapporteur au Congrès de Tours, en septembre dernier), le projet ajoute qu'un règlement d'administration publique réglera les détails de l'application de la loi.

Quelle que soit l'atténuation proposée, et la limitation de l'obligation, il en serait fini, dans ce système, comme dans le précédent, de l'autonomie et de la liberté des Caisses.

Enfin, au Congrès de Tours, comme à celui de Grenoble, un vœu demandant au Parlement d'ajourner l'examen des propositions Bokanowski, Victor Jean et autres ayant même objet, fut adopté à l'unanimité.

Toutes les caisses sont hostiles à l'obligation et la Caisse de Mulhouse a résumé les objections qui, du côté patronal, sont faites à des propositions de ce genre : « Accepter ce projet, ce serait pour l'employeur remplacer par un versement obligatoire, c'est-à-dire par un nouvel impôt, s'ajoutant à tant d'autres, le sacrifice librement consenti et la satisfaction d'une initiative perpétuellement renouvelée en faveur de la famille française ; ce serait remplacer pour l'ouvrier, le mérite patronal, qu'il reconnaît, par un droit acquis et effacer l'origine des ressources financières qui seront nécessaires pour le satisfaire. Ce serait transformer une institution, appelée à contribuer au rapprochement des classes, en un appareil administratif qui maintient leur écartement actuel et qui risque même de l'agrandir.

Cet avis formule, en un style un peu rude, les raisons profondes de l'opposition qui s'est faite à l'égard de la réforme proposée. Il n'est que l'expression de l'unanimité des Caisses. Au Congrès de Tours, les rapporteurs des questions de la natalité, se montrèrent angoissés de la diminution rapide des naissances. Ils prièrent instamment les Caisses d'intensifier leur propagande, afin que d'ici peu de temps, tous les patrons soient affiliés aux Caisses de compensation, et que les pères de famille nombreuse bénéficient d'allocations familiales.

Le Comité des allocations promet de faire tous ses efforts pour y parvenir. A la faveur des réalisations passées, il demandait qu'on lui fasse crédit pour l'avenir. Si contrairement aux résultats acquis il était constaté un ralentissement ou un fléchissement, alors la question de la natalité pressant, celle de l'obligation serait à examiner et les Caisses ne seraient pas les dernières à demander l'appui d'une loi au profit de la famille française. Actuellement, déclarait leur porte-parole, la question de l'obligation n'est pas mûre, et c'est l'avis de toutes les Caisses.

CONCLUSION

Dans une Société mieux faite, ce n'est pas l'individu, c'est la famille qui est l'unité permanente.

LAMARTINE.

Nous avons vu se constituer sur des bases d'abord quelque peu empiriques, mais que l'expérience a perfectionnées, l'organisation des Caisses de compensation. Nous avons vu ces Caisses se multiplier, se répandre en quelques années, sur tout le territoire, et s'introduire dans les industries les plus diverses.

L'un des traits caractéristiques de cette floraison, c'est la variété : nées des circonstances, adaptées aux besoins régionaux, elles ont choisi les cadres les plus divers, et adopté, soit pour les allocations versées, soit pour les taux de compensation, des règles souples et multiples. Tantôt les allocations sont payées par la Caisse, tantôt elles continuent à l'être par les patrons, la Caisse se bornant à un calcul de compensation. Sur la durée du stage ; sur la périodicité de l'allocation mensuelle ou journalière ; sur les règlements des

Caisses, on constate les mêmes diversités. Parmi les 103 caisses fonctionnant actuellement, on ne trouve aucun règlement identique. Grâce à leur souplesse, elles évoluent, et les allocations évoluent aussi en nature et en quotité. Au sujet de l'attribution des primes de naissance et autres, nous trouvons la même variété : si la mortalité grandit, parmi les nouveau-nés, elles augmentent les primes d'allaitement ; si le malthusianisme domine, elles renforcent les primes de naissance et pourront accorder en outre des primes de « berceau », de « layette », de voiture, etc... Troyes, Caen, Tours, Saint-Dizier, encouragent plus spécialement la natalité, parce qu'elles sont dans une région où la natalité est plus décroissante ; tandis que Nancy, Nantes, Lorient, Lille, Mulhouse, secondent spécialement les familles nombreuses, sans solliciter au même degré les naissances, parce que dans ces régions, la natalité est moins déficitaire.

Toutes ces modalités, proportionnées au but qu'il est le plus urgent d'atteindre, inspirées par l'intérêt et par là même, guidées vers la plus grande efficacité, nous paraissent, quant à nous, constituer l'une des grandes supériorités du mouvement qui s'est librement créé, sur toutes tentatives de réglementation légale et d'obligation nécessairement uniforme et rigide.

Créées au contraire et animées dans le cadre d'institutions locales ou régionales, les Caisses d'allocations ont un aspect nuancé, qui constitue l'une des raisons de leur magnifique développement, et a permis d'assurer leurs bienfaits.

Caisses de compensation, elles sont un mécanisme infiniment ingénieux, et l'une des formes d'assurance les plus curieuses ; et l'on peut concevoir la Fédération des Caisses de

compensation en Caisse Nationale de Compensation qui égaliserait les charges des patrons de tout le pays.

Bien gérées enfin, elles fonctionnent économiquement pour le plus grand profit des bénéficiaires.

Les employeurs demandent qu'on leur épargne le rouage administratif, les fonctionnaires, le formalisme des organisations d'Etat. Ils acceptent de ne recevoir de l'Etat aucun concours financier, souhaitant seulement qu'on laisse « à leur geste, toute son indépendance et aux institutions qu'ils ont fondées toute leur autonomie ».

Dans cet ouvrage purement objectif, qu'il nous soit permis de formuler le même vœu. C'est celui qui naît spontanément, semble-t-il, après une étude comme celle que nous avons tentée et au cours de laquelle un effort si méritoire et si nuancé nous est apparu.

La famille nombreuse « unité permanente » de la nation, n'est pas secondée par l'Etat, comme elle l'a été d'une manière spontanée et libre par les entreprises industrielles. L'Etat ne tient pas assez compte des charges de famille des employés et fonctionnaires à son service ; au service de l'Etat plus que partout ailleurs, les seuls bénéficiaires, si l'on peut dire, de la hausse du coût de la vie, sont les célibataires ou les ménages sans enfants. L'Etat depuis 1917 n'ajoute que de faibles allocations pour charges de famille. Il est loin d'avoir donné par là, le même exemple que les industriels, et l'insuffisance de ses interventions, ne lui crée, semble-t-il, aucun titre particulier pour s'immiscer actuellement dans une œuvre qui s'est si heureusement développée sans lui (1).

1. On pourrait relever dans les administrations de l'Etat, le nombre des emplois de choix, le plus souvent confiés à des célibataires ; ainsi la plupart des

Grâce à ce mouvement des Caisses d'une ampleur et d'une efficacité réelle, des mesures positives ont par contre été prises dans les milieux industriels pour répondre à la préoccupation instantane de l'heure actuelle, qui doit être le développement de la natalité.

Avant la guerre, il n'existait presque aucune trace de préoccupations familiales. On n'avait pas appris à rendre à la famille ce qui lui était dû, ne sachant pas tout ce qu'on devait attendre d'elle. L'intérêt national a réveillé l'esprit de justice. Il faut à la nation des familles, et, dans ce but, il est nécessaire de commencer par les soutenir matériellement. C'est ce que les industriels et les commerçants ont compris ; mais il resterait à l'Etat, s'il était désireux d'intervenir à tout prix, une tâche qui convient à son rôle. Il peut, par une politique d'ensemble, contribuer à la reconstitution de la famille. Elle ne sera pas en effet reconstituée seulement parce qu'on aura encouragé des naissances. Il faut aussi la rétablir, dans son rôle éminent. Il faut assurer à la famille ce qui la développe et la fortifie : le respect, l'autorité de son chef, la sauvegarde d'une propriété familiale et peut-être le moyen de lui garantir des prérogatives justifiées, le suffrage familial.

services d'inspection, sous le prétexte qu'un père de famille ne saurait se déplacer. L'indifférence à l'égard de la famille est la règle : aussi, voit-on, que les fonctionnaires sont de toutes les catégories de citoyens, ceux qui ont le moins d'enfants.

Vu : le Président de la thèse,
GERMAIN MARTIN

Vu : le Doyen,
F. LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
P. APPELL

ANNEXES

LISTE DES CAISSES DE COMPENSATION

AU 22 SEPTEMBRE 1922

- ALAIS. — Caisse de compensation de la Région Alaisienne,
Chambre de Commerce, Alais.
- ALENÇON. — Caisse Alençonnaise d'allocations familiales,
Chambre de Commerce, Alençon.
- ALGER. — Caisse de compensation pour allocations familiales
du Groupement des Métallurgistes, *Syndicat commer-*
cial Algérien, Alger.
- AMIENS. — Caisse de compensation de la Région Picarde, 29,
rue de Noyon, Amiens.
- ANGERS. — Caisse d'allocations familiales de l'Union des
Syndicats et des groupements patronaux du Com-
merce et de l'Industrie de Maine-et-Loire, 79, *rue du*
Maine, Angers.
- ANGOULÊME. — Caisse de compensation pour le sursalaire
familial, *Chambre de Commerce, Angoulême.*
- ANNECY. — Caisse d'allocations familiales de l'Union patro-
nale industrielle d'Annecy et des environs, 5, *boule-*
vard Saint-Bernard-de-Menthon, Annecy.
- ANNECY. — Caisse de compensation de l'Union commerciale
et industrielle d'Annecy.
- ARMENTIÈRES. — Association familiale d'Armentières et envi-
rons, 1, *rue d'Erquinghem, Armentières.*
- AUXERRE. — Caisse de compensation de la circonscription de

la Chambre de Commerce d'Auxerre, *Chambre de Commerce, Auxerre.*

AVIGNON. — Caisse de compensation de la Région Vauclusienne, *Chambre de Commerce, Avignon.*

BEAUVAIS. — Caisse d'allocations familiales des industriels de l'Oise, 23, *rue Saint-Louis, Beauvais.*

BESANÇON. — Caisse de compensation de la Région de Besançon, 5, *rue des Chaprais, Besançon.*

BLOIS. — Caisse de compensation des allocations familiales, 3, *rue Pierre de Blois, Blois.*

BORDEAUX. — Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest, 8, *Cours de Courgue, Bordeaux.*

BORDEAUX. — Caisse agricole de sursalaire familial de la Région Bordelaise, 29, *rue Ferrère, Bordeaux.*

BOURGES. — Caisse de compensation du Groupement patronal de la XIX^e Région économique, *Chambre de Commerce, Bourges.*

CAEN. — Caisse d'allocations familiales de l'arrondissement de Caen, 3, *rue Samuel Brochard, Caen.*

CALAIS. — Caisse de compensation des circonscriptions des Chambres de Commerce de Calais et de Boulogne-sur-Mer, *Chambre de Commerce, Calais.*

CANNES. — Caisse de compensation pour allocations familiales du Syndicat des Hôteliers, *Syndicat des Hôteliers, Cannes.*

CHATEAUXROUX. — Caisse patronale de sursalaire familial (*Etablissements Balsan*), *Châteauroux.*

CHARLIEU. — Caisse des allocations familiales de Charlieu, *Hôtel de Ville, Charlieu.*

CHARLEVILLE. — Caisse de compensation de l'industrie de la Région Ardennaise, 10, *rue Forest, Charleville.*

CHOLET. — Caisse mutuelle des institutions familiales ou-

rières de l'industrie textile du rayon de Cholet, 10,
rue Trémolière, Cholet.

DIEPPE. — Caisse patronale de la Région Dieppoise pour
charges de famille, 11, *place Louis-Vitet, Dieppe.*

DIJON. — Caisse de compensation de la Région Dijonnaise,
1, *rue du Nord, Dijon.*

ELBEUF. — Caisse de sursalaire familial du Syndicat patro-
nal de l'industrie textile d'Elbeuf-Louviers, 28, *rue*
Henry, Elbeuf.

EPERNAY. — Caisse de compensation des Négociants en vins
de Champagne, 20, *rue du Commerce, Epernay.*

FONTAINEBLEAU. — Caisse de compensation du groupement
des industriels des régions de Fontainebleau, Melun
et Provins, 54, *avenue de Fontainebleau, Les Sablons.*

FOURMIES. — Caisse de compensation « la Famille », 57, *rue*
de la Montagne, Fourmies.

GRASSE. — Caisse de compensation pour allocations fami-
liales (Syndicat des Parfumeurs, Distillateurs de
Grasse et des Alpes-Maritimes), *Syndicat des Parfu-*
meurs, Grasse.

GRENOBLE. — Caisse de la Papeterie, *Chambre de Commerce,*
Grenoble.

GRENOBLE. — Caisse des Entrepreneurs de travaux publics
et de bâtiment de Grenoble et de ses environs,
Chambre de Commerce, Grenoble.

GRENOBLE. — Caisse de Compensation des Etablissements à
personnel mixte, *Chambre de Commerce, Grenoble.*

GRENOBLE. — Caisse de Compensation des allocations fami-
liales de la Ganterie et de la Peausserie, *Chambre de*
Commerce, Grenoble.

GRENOBLE. — Caisse de Compensation des Constructeurs-
Mécaniciens, Chaudronniers et Fondeurs de l'Isère,
Chambre de Commerce, Grenoble.

GRENOBLE. — Caisse de Compensation des allocations fami-

liales des industriels et commerçants de gros et demi-gros de Grenoble et du département de l'Isère, *Chambre de Commerce, Grenoble.*

GRENOBLE. — Caisse de Compensation des allocations familiales du Commerce et de l'Industrie de Grenoble et du département de l'Isère, 1, *rue Diodore-Rahoult, Grenoble.*

LA FERTÉ-MACÉ. — Caisse ferroise d'allocations familiales, 16, *rue Pierre-Neveu, La Ferté-Macé.*

LA ROCHELLE. — Caisse Charentaise de compensation d'indemnités familiales, 16, *rue de la Cloche, La Rochelle.*

LE HAVRE. — Caisse patronale de sursalaire familial de la Chambre Syndicale des Constructeurs-Mécaniciens, Chaudronniers et Fondeurs, 13, *quai George V, Le Havre.*

LE HAVRE. — Caisse d'indemnités pour charges de famille de l'Office du Travail du Port du Havre, 54, *rue de l'Eglise, Le Havre.*

LE HAVRE. — Caisse de dotation familiale des employés de bureau, 13, *quai George V, Le Havre.*

LE MANS. — Caisse Sarthoise d'allocations familiales, *Bourse de Commerce, Le Mans.*

LILLE. — Caisse familiale du Textile, 15, *rue du Sec-Arembault, Lille.*

LILLE. — Caisse de Compensation de la Chambre Syndicale de la Métallurgie, 3, *rue Denis-Godefroy, Lille.*

LILLE. — Caisse de Compensation de l'Office général des Entrepreneurs du département du Nord, 54, *rue Esquermoise, Lille.*

LILLE. — Caisse familiale interprofessionnelle de la région du Nord, 86, *rue de Paris, Lille.*

LIMOGES. — Caisse de Compensation du Syndicat des Métaux du Limousin, 1, *avenue Garibaldi, Limoges.*

- LIMOGES. — Caisse de Compensation de l'Union des Fabricants de Porcelaine, 1, *avenue Garibaldi, Limoges.*
- LORIENT. — Caisse familiale de la Région Lorientaise, 24, *rue Carnot, Lorient.*
- LOUVIERS. — Caisse de sursalaire familial de l'Union des Industriels et Commerçants de Louviers et de son Groupement, *Hôtel de Ville de Louviers (Eure).*
- LYON. — Association familiale Lyonnaise de la Teinture, de l'Impression et de l'Apprêt, 25, *place de la Comédie, Lyon.*
- LYON. — Caisse des allocations familiales de Lyon et de la région, 10, *rue des Marronniers, Lyon.*
- LYON. — Caisse d'allocations de famille des Producteurs et Distributeurs de Gaz et d'Electricité, 49, *rue de la Bourse, Lyon.*
- MARSEILLE. — Caisse de Compensation de la Région Provençale, 27, *Cours Pierre-Puget, Marseille.*
- MARSEILLE. — Caisse de Compensation de la Société pour la Défense du Commerce de l'Industrie de Marseille, 12, *rue Cannebière, Marseille.*
- MARSEILLE. — Caisse de Compensation du Syndicat des Maîtres-Imprimeurs, Typographes, Lithographes et parties similaires des Bouches-du-Rhône, 12, *rue Cannebière, Marseille.*
- MILLAU. — Caisse de Compensation Millavoise d'allocations familiales, 16, *boulevard de l'Ayrolle, Millau.*
- MONTAUBAN. — Caisse de Compensation de Montauban et du Tarn-et-Garonne, 119, *rue Lacagelle, Montauban.*
- MONTLUÇON. — Caisse de Compensation des Industriels de la Région de Montluçon, 9, *place de la Poterie, Montluçon.*
- MONTPELLIER. — Caisse de Compensation de l'Hérault, *Hôtel Saint-Côme, Montpellier.*
- MULHOUSE. — Association familiale de l'Industrie du Haut-Rhin, 7, *rue Alfred Engel, Mulhouse.*

- NANTES. — Caisse Régionale des Institutions Familiales Ouvrières, 1, *rue Lafayette, Nantes.*
- NANCY. — Caisse Patronale d'allocations familiales, 4, *rue Gilbert, Nancy.*
- NEVERS. — Caisse de Compensation du Groupement Syndical des Industries Métallurgique et Mécanique de la Région Nivernaise, à *Nevers.*
- NÎMES. — Caisse de Compensation d'allocations familiales des arrondissements de Nîmes, Uzès, Le Vigan, 20, *boulevard Gambetta, Nîmes.*
- NIORT. — Caisse de Compensation pour allocations familiales du Commerce des Deux-Sèvres, *Chambre de Commerce, Niort.*
- ORLÉANS. — Caisse Industrielle d'allocations familiales, 9, *rue du Colombier, Orléans.*
- ORLÉANS. — Caisse Horticole d'allocations familiales de la Région Orléanaise, 16, *route d'Olivet, Orléans.*
- PARIS. — Caisse de Compensation de la Région Parisienne, 59, *avenue Hoche, Paris.*
- PARIS. — Caisse d'allocations familiales du Papier et des Industries qui s'y rattachent pour la Région Parisienne, 117, *boulevard Saint-Germain, Paris.*
- PARIS. — Caisse Mutuelle Syndicale d'Assurance et de Prévoyance en faveur des familles ouvrières agricoles, 8, *rue d'Athènes, Paris.*
- PARIS. — Caisse de Compensation du Bâtiment et des Travaux Publics, 9, *avenue Victoria, Paris.*
- PAU. — Caisse d'indemnités familiales du département des Basses-Pyrénées et des départements limitrophes, 10, *rue Serviez, Pau.*
- PARAY-LE-MONIAL. — Caisse de Compensation de la Région du Centre (*Groupement des Fabricants de Produits céramiques du Centre*), à *Paray-le-Monial.*
- POITIERS. — Caisse de Compensation pour allocations fami-

liales de l'industrie et du commerce de la Vienne,
18, *rue du Lycée, Poitiers.*

REIMS. — Caisse de Compensation de Reims et de la région,
30, *rue Cérès, Reims.*

RENNES. — Caisse patronale Rennaise de compensation des
allocations familiales, 1, *place de la Trinité, Rennes.*

ROANNE. — Caisse familiale, 1, *rue Marengo, Roanne.*

RODEZ. — Union des Associations agricoles du Plateau-Cen-
tral, 2, *boulevard de Guizard, Rodez.*

ROUBAIX. — Caisse de Compensation du Consortium de l'In-
dustrie textile de Roubaix-Tourcoing, 2, *place de la
Fosse-aux-Chênes, Roubaix.*

ROUEN. — Caisse patronale de sursalaire familial de l'Indus-
trie textile de la Région Normande, 47 bis, *boulevard
des Belges, Rouen.*

ROUEN. — Caisse de Compensation du Bâtiment de Norman-
die, 10, *place du Gaillardbois, Rouen.*

ROUEN. — Caisse patronale des Contremaîtres et Ouvriers
du Port, 20 bis, *Quai du Havre, Rouen.*

SAINT-BRIEUC. — Caisse régionale de sursalaire familial, 9,
rue du 71^e Régiment d'Infanterie, Saint-Brieuc.

SAINT-DIZIER. — Caisse de Compensation des allocations fa-
miliales du Comité Métallurgique de Champagne, 36,
rue Gambetta, Saint-Dizier.

SAINT-ÉTIENNE. — Caisse de Compensation de la Région Sté-
phanoise, *Chambre de Commerce, Saint-Etienne.*

SAINT-OMER. — Caisse de Compensation du Syndicat régional
des fabricants de Papier de la Vallée de l'Aa, 16, *place
Victor-Hugo, Saint-Omer.*

SAINT-QUENTIN. — Caisse de Compensation de la Région saint-
Quentinoise, *Chambre de Commerce, Saint-Quentin.*

SENS. — Caisse de Compensation du Groupement des Indus-
triels de la Région Sénonaise, 7, *rue Beaurepaire,
Sens.*

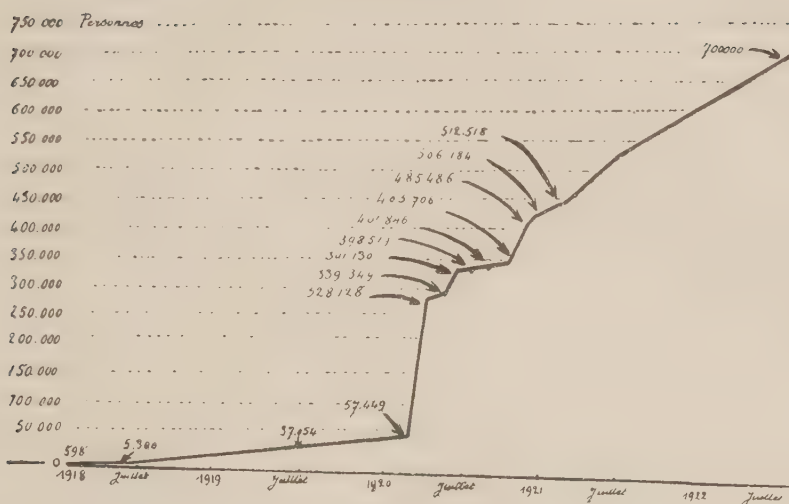
- STRASBOURG. — Caisse patronale de Compensation du Bas-Rhin, 1, *rue du 22 Novembre, Strasbourg.*
- TARARE. — Caisse de Compensation de la Chambre Syndicale du Textile, *Chambre de Commerce, Tarare.*
- THIZY. — Caisse familiale de la Région de Thizy et Cours, *place de l'Eglise, Thizy.*
- THONON. — Caisse de Compensation du Syndicat des Maîtres-Imprimeurs de la Haute-Savoie, 2, *boulevard des Vallées, Thonon-les-Bains.*
- TOULOUSE. — Caisse de Compensation des Institutions familiales des Industries de Toulouse et de la région, 1, *rue d'Alsace-Lorraine, Toulouse.*
- TOURS. — Union départementale des Caisses de Compensation pour allocations familiales, dite « Familia », 4 bis, *rue Jules Favre, Tours.*
- TOURS. — Caisse Tourangelle de Compensation pour allocations familiales aux familles ouvrières agricoles, 4, bis, *rue Jules Favre, Tours.*
- TROYES. — Caisse de Compensation pour l'allocation familiale dans la Région Troyenne, 10, *place Audiffred, Troyes.*
- VALENCE. — Caisse de Compensation du département de la Drôme, *Chambre de Commerce, Valence.*
- VALENCIENNES. — Caisse patronale des allocations familiales du Groupement des Industriels Métallurgiques de l'arrondissement de Valenciennes, 5, *rue du Bois, Valenciennes.*
- VIENNE. — Caisse des allocations de l'Industrie textile de Vienne, 3, *place de Miremont, Vienne.*
- VIERZON. — Caisse de Compensation du canton de Vierzon, 18, *rue de Tours, Vierzon.*

Liste des centres par ordre d'importance
des allocations distribuées annuellement.

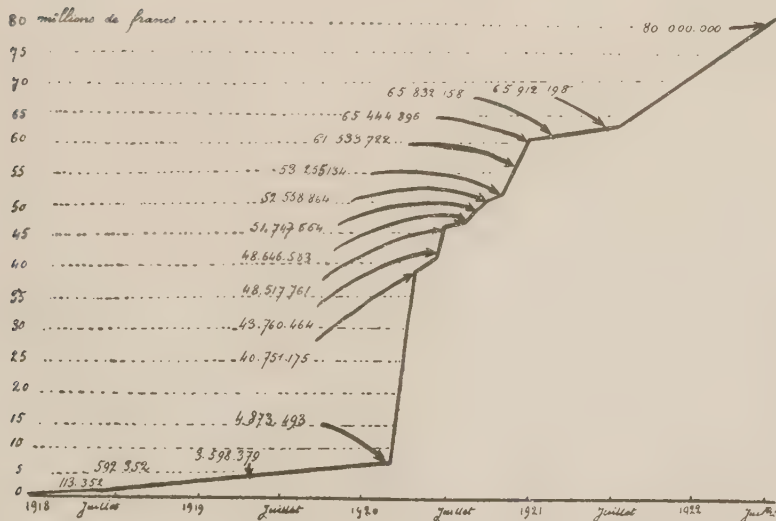
Roubaix	
Paris (région).....	
Mulhouse	
Lyon(3 caisses).....	
Paris(bâtiment).....	
Strasbourg.....	
Rouen(3 caisses).....	
Lille(4 caisses).....	
Le Havre(3 caisses).....	
Valenciennes.....	
Nantes	
Troyes.....	
Elbeuf	
Grenoble(9 caisses)....	
St Dizier	
Nancy.....	
Marseille(3 caisses)...	
Charleville.....	
Montluçon	
Nevers	
Epernay(vins de Champagne)	
Limoges(2 caisses).....	
Dijon.....	
Amiens	
Vienne	
Vierzon.....	
Bordeaux(2 caisses)....	
Beauvais.....	
Armentières.....	
Dieppe	
Blois	
Bourges	
Cholet	
Avignon.....	
Fontainebleau.....	
Thizy.....	
Angoulême	
Lorient	
Le Mans.....	
Alger	
Annecy(2 caisses).....	
Caen.....	
Angers.....	
Rennes	
Besançon.....	
Roanne.....	
Fourmies.....	
Tours (Familial).....	
Orléans(2 caisses).....	
Grace.....	
Tarare	
Chateauroux.....	
La Ferté-Macé.....	
Charlieu.....	
St Brieuc.....	
Pau.....	
Paris(c agricole)....	
Bordeaux(agricole)....	
Tours (agr.).....	
Rodez.....	
Alais	
Alençon.....	
Auxerre	
Calais	
Cannes	
La Rochelle	
Louviers	
Milhau.....	
Montauban	
Montpellier	
Nîmes	
Niort	
Paris(Papiers).....	
Paray le Monial.....	
Poitiers.....	
Reims	
St Etienne	
St Omer	
St Quentin	
Sens	
Valence	
Thonon.....	

Caisse
nouvelles.

Accroissement du Personnel Bénéficiaire de Janvier 1918 à Septembre 1922



Augmentation des Allocations distribuées de Janvier 1918 à Septembre 1922



4 TAUX DES PRIMES ET Versées par les Caisses d'allocations familiales en cours

CAISSES	I. — ALLOCATIONS MEN				
	1 ^{er} né	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
Alger.	15	15	30	30	30
Amiens	—	30	30	40	40
Angers	10	20	25	25	30
Angoulême.	10	15	20	25	30
Annecy	15	20	25	30	30
Armentières *.	25	25	25	25	25
Avignon.	—	25	30	35	40
Beauvais	10	15	20	25	25
Blois	15	30	30	30	30
Bordeaux (Agriculteur)	10	20	15	20	20
Bordeaux	15	20	30	30	30
Bourges *.	10	20	30	30	30
Caen	10	20	30	30	30
Charleville.	12	16	16	16	16
Cholet *.	15	20	25	30	35
Dieppe	10	15	20	20	20
Dijon.	20	25	30	30	30
Elbeuf-Louviers.	40	40	40	50	50
Epernay (Mécaniciens)	30	30	30	30	30
Epernay (Vins)	45	45	45	45	45
Fourmies	—	—	70	40	50
Grasse	15	15	15	15	15
Grenoble (Bâtiment)	20	25	30	30	30
Grenoble (Papeterie)	15	20	25	30	30
Grenoble (Mécaniciens)	20	25	30	30	30
La Ferté-Macé	10	20	30	40	50
Le Havre (Mécaniciens)	15	20	30	30	30
Le Havre (Port)	10	5	5	5	5
Le Havre (Employés)	20	20	25	35	35
Le Mans.	10	20	20	20	20
Les Sablons	10	15	20	20	20
Lille (Textile).	—	30	30	40	40
Lille (Métallurgie)	—	30	30	40	40
Lille (Bâtiment) *.	25	25	25	25	25
Limoges (Métaux)	15	20	25	30	30
Limoges (Porcelaine)	15	20	25	30	30

Les Caisses marquées d'une * sont celles où l'allocation est versée par journée de travail ; dans

ALLOCATIONS MENSUELLES

de fonctionnement à la date du 1^{er} octobre 1921.

I. — PRIMES D'ALLAITEMENT			II. — PRIMES DE NAISSANCE		III. — PRIMES D'ALLAITEMENT	
SUR L'ÉLEVAGE			1 ^{er} né	Suivants	Par enfant nourri au sein	
6 ^e	7 ^e	Suivants	Fr.	Fr.		
30	30	30	200	100	—	
40	40	40	100	100	—	
30	30	30	100	100	—	
35	40	45 (8 ^e) 50 (9 ^e) 55 (10 ^e) 60 (11 ^e) et suivants	150	150	—	
30	30	30	100	100	—	
25	25	25	100	100	—	
40	40	40	150	—	—	
25	25	25	200	150	10 fr. (par mois, pendant 9 mois).	
30	30	30	300	100	30 fr. (par mois, pendant 10 mois).	
35	—	—	—	—	—	
30	30	30	100	100	—	
30	30	30	100	100	0 fr. 80 (par journée de travail pendant 10 mois).	
30	30	30	250	150	—	
16	16	16	—	—	—	
35	35	35	—	—	—	
20	20	20	150	100	15 fr. par mois pendant les mois d'allaitement jusqu'au 10 ^e mois.	
30	30	30	200	100	30 fr. par mois, pendant 10 mois.	
50	50	50	—	—	—	
30	30	30	—	—	—	
45	45	45	—	—	—	
60	—	—	100	100	—	
15	15	15	100	100	—	
30	30	30	150	150	—	
30	30	30	—	—	—	
30	30	30	150	150	—	
60	70	—	100	100	—	
30	30	30	—	—	—	
5	5	—	50	50	—	
35	35	35	200	200	—	
20	20	20 (jusqu'au 10 ^e)	150	100	—	
20	20	20	150	100	—	
40	40	40	100	100	—	
40	40	40	100	100	50 fr. (versement unique).	
25	25	25	200	200	—	
30	30	30	200	200	—	
30	30	30	200	200	—	

ce cas, les sommes portées au tableau ont été calculées sur la base normale de 25 jours par mois.

TAUX DES PRIMES ET AL

CAISSES	I. — ALLOCATIONS MEN				
	1 ^{er} né	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
Lorient *	12,50	12,50	25	25	25
Louviers	20	20	20	25	25
Lyon (Teinture)	15	25	30	30	30
Lyon (Région)	15	25	30	30	30
Marseille	15	20	25	25	25
Montluçon	10	20	20	20	20
Mulhouse *	25	25	25	25	25
Nancy (Mécanique)	20	25	25	25	25
Nantes *	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50
Nevers	15	30	30	30	30
Orléans *	—	12,50	25	25	25
Paris (Région)	10	20	30	30	30
Paris (Agricole)	—	—	10	10	15
Paris (Bâtiment)	20	30	40	40	40
Pau	12,50	15	20	20	20
Rennes	—	20	30	40	50
Roanne	—	25	25	30	30
Rodez	—	—	30	30	30
Roncq-Halluin *	50	75	75	75	75
Roubaix-Tourcoing *	50	75	75	75	75
Rouen (Textile)	15	20	25	30	30
Rouen (Port)	10	15	20	25	25
Rouen (Bâtiment)	15	20	25	30	30
Saint-Brieuc	15	20	25	30	30
Saint-Dizier	15	15	15	20	20
Strasbourg *	25	25	25	25	25
Tarare	15	20	25	30	35
Thizy	—	25	25	30	30
Thonon *	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50
Toulouse	15	20	25	25	25
Tours	15	15	30	30	30
Tours (Agricole)	—	Taux unique, mais variable suivant le nombre			
Troyes	20	25	25	30	30
Valenciennes	15	15	15	15	15
Vienne	15	30	35	40	40
Vierzon *	10	20	30	30	30
Moyenne arithmétique.	17,20	22,95	27,33	29,30	30,15

Les Caisses marquées d'une * sont celles où l'allocation est versée par journée de travail ; dans

CATIONS MENSUELLES (suite)

SUELLES			II. — PRIMES DE NAISSANCE		III. — PRIMES D'ALLAITEMENT
6 ^e	7 ^e	Suivants	1 ^{er} né	Suivants	Par enfant nourri au sein.
Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	
25	25	25	—	—	—
25	25	25	—	—	—
30	30	30	—	—	—
30	30	30	—	—	—
25	25	25	100	100	30 francs par mois, pendant 10 mois.
20	20	20	200	100	20 francs par mois, pendant 10 mois.
25	25	25	150	150	—
25	25	25	200	200	15 francs par mois, pendant 12 mois.
12,50	12,50	12,50	—	—	—
30	30	30	—	—	—
25	25	25	150	150	—
30	30	30	250	150	30 francs par mois, pendant 10 mois.
20	20	20	200	200	—
40	40	40	250	150	30 francs par mois, pendant 10 mois.
20	20	20	—	—	—
60	—	—	100	—	—
30	30	30	100	—	—
30	30	30	50	50	50 francs versement unique, 1 mois après naissance.
75	75	75	200	200	—
75	75	75	200	200	—
30	30	30	150	150	—
25	25	25	150	150	—
30	30	30	—	—	—
30	30	30	—	—	—
20	20	20	—	—	—
25	25	25	150	150	—
40	—	—	—	—	—
30	30	30	100	—	—
12,50	12,50	12,50	—	—	—
25	25	25	—	—	—
30	30	30	—	—	—
total des bénéficiaires					
30	30	30	150	100	—
15	15	15	100	100	—
40	40	40	200	100	—
30	30	30	100	100	—
31,00	30,16	30,13	151,02	128,88	20 fr. par mois pendant 10 mois quel que soit le mode d'allaitement.

ce cas, les sommes portées au tableau ont été calculées sur la base normale de 25 jours par mois.

CARTE DES CAISSES DE COMPENSATION POUR ALLOCATIONS FAMILIALES

au 22 Septembre 1922



LE COMITÉ DES ALLOCATIONS FAMILIALES

1. — Statuts.

TITRE I

COMPOSITION

ARTICLE PREMIER. — Entre les Caisses de compensation pour allocations familiales adhérant aux présents statuts, il est constitué, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901, un organe permanent de liaison, de documentation et d'études, qui prend le nom de Comité des allocations familiales.

ART. 2. — Le Comité a son siège à Paris ; sa durée n'est pas limitée.

ART. 3. — Le Comité des allocations familiales se compose :

1° De membres titulaires ;

2° De membres d'honneur.

ART. 4. — Les membres titulaires sont les représentants d'un certain nombre de Caisses de compensation, nommément désignées chaque année par le Congrès National des Caisses.

ART. 5. — Chacune des Caisses ainsi désignées est représentée au sein du Comité par son Président ou par un mem-

bre de son Conseil d'Administration et par un délégué spécial, choisi par ce Conseil.

ART. 6. — La liste des Caisses appelées à désigner les membres titulaires du Comité est originairement fixée ainsi qu'il suit :

Caisse de Compensation du Bâtiment et des Travaux Publics ;

Caisse de Compensation des allocations familiales du Comité métallurgique de Champagne ;

Caisse de Compensation de la Région Dijonnaise ;

Caisse de Compensation du Syndicat des Constructeurs-Mécaniciens, Chaudronniers et Fondeurs de l'Isère ;

Association familiale de l'Industrie du Haut-Rin ;

Caisse de Compensation du Textile de Lille ;

Caisse des Allocations familiales de Lyon et de la région ;

Caisse patronale des Allocations familiales (Nancy) ;

Caisse régionale des Institutions familiales ouvrières (Nantes) ;

Caisse patronale de Sursalaire familial de l'Industrie textile de la Région Normande ;

Caisse de Compensation de la Région Parisienne ;

Caisse de Compensation du Consortium de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing.

ART. 7. — Ultérieurement, le nombre des Caisses appelées à déléguer leurs représentants au sein du Comité pourra être porté à 18, s'il en est ainsi décidé par un vote du Congrès rendu sur la proposition conforme du Comité en fonctions.

ART. 8. — Les membres d'honneur sont désignés par les

membres titulaires, sous condition de ratification par le plus prochain Congrès. Ils sont choisis notamment parmi les représentants des Organisations syndicales patronales.

ART. 9. — Les membres du Comité cessent d'en faire partie :

1° Par la démission ;

2° Par la radiation prononcée par le Congrès, sur la proposition du Comité, dans les conditions précises à l'article 15 ci-après.

TITRE II

FONCTIONNEMENT

ART. 10. — Le Comité reçoit ses directives et ses attributions du Congrès National des Caisses, qui se réunit périodiquement, dans les conditions définies par un règlement spécial.

Dans la limite des pouvoirs qu'il tient du Congrès, le Comité a toute initiative pour procéder aux travaux, recherches, démarches, enquêtes, etc..., que lui paraît comporter l'étude des questions intéressant le régime des allocations familiales et le fonctionnement des Caisses de compensation, ainsi que pour organiser la propagande en faveur de ces institutions.

Mais aucune décision nécessitant de la part des Caisses un supplément de participation financière, ne peut être appliquée avant d'avoir reçu l'agrément du Congrès.

ART. 11. — *Bureau* : Le Comité permanent élit pour un an, dans son sein, un Bureau comprenant : un Président, trois Vice-Présidents, un Secrétaire-Trésorier.

Les membres du Bureau sont rééligibles.

Au cas où il se produit des vacances dans le Bureau, il y est pourvu à la plus prochaine réunion du Comité.

ART. 12. — *Attributions* : Le président dirige les travaux du Comité, dont il préside les séances.

Les Vice-Présidents suppléent le Président, en cas d'empêchement de celui-ci ou en vertu d'une délégation.

ART. 13. — Le Secrétaire-Trésorier est chargé d'assurer le service courant du Comité. En particulier, il établit, à la demande du Président, les convocations au Comité et au Congrès. Il tient procès-verbal des réunions, assure la correspondance, centralise la documentation concernant les Caisses, et prépare, d'une manière générale, l'étude de toutes les questions qui sont soumises au Comité.

Il perçoit les cotisations, tient les comptes, établit le budget annuel du Comité et présente une fois par an au Congrès National le rapport financier de l'exercice écoulé.

Il effectue, au nom du Comité, toutes démarches auprès des personnalités ou des institutions avec lesquelles le Comité décide de prendre contact, et peut être notamment délégué dans les centres régionaux, où sa présence serait nécessaire, en vue d'aider à l'organisation de nouvelles Caisses, ou de résoudre les difficultés que susciterait le fonctionnement des Caisses existantes.

Il est secondé dans ses fonctions par un Directeur, auquel il peut déléguer tout ou partie de ses attributions.

ART. 14. — *Réunions* : Le Comité se réunit sur convocation de son Président, toutes les fois que celui-ci le juge utile, et au moins une fois par trimestre. Il est tenu procès-verbal de ses séances.

ART. 15. — *Votes* : Les décisions du Comité sont prises à

à la majorité des membres titulaires présents, chaque Caisse dont un représentant assiste à la séance, ayant droit à une voix.

Toutefois, l'exclusion d'un membre ne peut être proposée au Congrès, qu'à la condition de réunir les $\frac{3}{4}$ des voix, et après explications de l'intéressé.

TITRE III RESSOURCES

ART. 16. — Les Caisses ayant donné leur adhésion aux présents statuts (qu'elles soient ou non représentées au Comité), paient une cotisation dont l'assiette et le taux sont annuellement fixés par le Congrès.

La cotisation annuelle de toute nouvelle Caisse est réduite de $\frac{1}{4}$ si son adhésion a été reçue pendant le deuxième trimestre, de la $\frac{1}{2}$ si elle a été reçue pendant le troisième trimestre et de $\frac{3}{4}$ si elle a été reçue pendant le quatrième trimestre.

Le montant des allocations compensées, au cours de l'année précédente, doit être communiqué chaque année, au cours du premier trimestre, au Secrétariat du Comité.

ART. 17. — Le Comité peut recevoir des subventions, dont la destination sera déterminée par le Congrès, sur la proposition du Comité.

ART. 18. — L'exercice financier commence le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre de chaque année.

ART. 19. — En cas de démission ou de radiation, en cours d'exercice, toute cotisation versée reste acquise au Comité.

TITRE IV

MODIFICATIONS AUX STATUTS

ART. 20. — Le présent règlement pourra toujours être modifié, par décision du Comité, statuant à la majorité des $\frac{2}{3}$ des membres présents.

La modification ainsi adoptée ne deviendra définitive qu'après avoir été ratifiée par un Congrès, comprenant au minimum les représentants de la moitié plus une des Caisses adhérentes et statuant à la majorité des $\frac{2}{3}$ des voix présentes ou représentées.

Si cette proportion n'est pas atteinte, le Congrès, dans sa séance suivante, peut valablement se prononcer, quel que soit le nombre des délégués présents.

TITRE V

DISSOLUTION

ART. 21. — La dissolution est prononcée par le Congrès convoqué à cet effet, et doit réunir au moins les $\frac{2}{3}$ des voix des Caisses adhérentes. Si la $\frac{1}{2}$ des Caisses n'était pas représentée, le Congrès suivant statuerait valablement à la majorité simple, quel que soit le nombre des membres présents.

En cas de dissolution, le Congrès statue sur la destination à donner aux fonds du Comité.

2. — **Règlement général du Congrès des Caisses.**

ARTICLE PREMIER. — Le Congrès des Caisses de compensation se réunit, sur la convocation du Comité permanent,

toutes les fois que celui-ci le juge utile et en principe, au moins une fois par an. Il a son siège dans la ville choisie par le précédent Congrès, parmi celles où l'institution des allocations familiales a reçu une extension importante.

ART. 2. — Le Congrès se compose :

a) De membres à voix délibérative qui sont :

1° Les membres du Comité Permanent d'Etudes ;

2° Les délégués dûment accrédités par les Caisses.

b) De membres à voix consultative, que le Comité permanent peut désigner parmi les personnalités représentatives des institutions créées en faveur des familles nombreuses.

ART. 3. — Le Congrès élit son président.

Le Bureau du Congrès est celui du Comité d'Etudes.

ART. 4. — Le règlement et l'ordre du jour du Congrès sont arrêtés par le Comité ; le texte en est adressé, au moins un mois d'avance, à chacune des Caisses adhérentes.

ART. 5. — D'une façon générale, il est rendu compte au Congrès de l'activité du Comité d'Etudes, depuis la réunion du Congrès précédent.

Le Congrès annuel et, dans le cas où plusieurs Congrès seraient réunis la même année, le premier en date d'entre eux nomme les membres titulaires du Comité, pour l'année en cours et ratifie, s'il y a lieu, la désignation faite par le Comité de Membres d'honneur ; il entend lecture du rapport financier, présenté par le trésorier, concernant l'état des comptes de l'exercice clos et le budget de l'année en cours ; il arrête en conséquence le taux des cotisations dues pour l'année courante.

Le Congrès trace le programme général d'action du Comité

et prend une décision sur les propositions qui lui sont soumises par ce dernier.

ART. 6. — Aucune proposition ne peut être examinée par le Congrès, si elle n'a fait l'objet d'une communication écrite, soumise au Comité quinze jours au moins avant la date fixée par la réunion du Congrès.

ART. 7. — Au Congrès, chaque Caisse peut être représentée par autant de délégués qu'elle le désire, mais elle ne participe aux votes que dans les conditions définies à l'article 8 ci-après.

ART. 8. — Ne peuvent prendre part au vote que les Caisses ayant donné leur approbation aux statuts du Comité et versé la cotisation correspondant à l'année écoulée.

Chaque Caisse ayant satisfait à cette double condition, disposera au minimum d'une voix.

En outre, elle disposera d'un nombre de voix supplémentaire, fixé d'après l'échelle ci-dessous, suivant le chiffre des allocations compensées par elle, au cours de l'année précédente.

De 250.000 francs à 1.000.000 de fr. . . .	1 voix
De 1.000.000 de fr. à 10.000.000 de fr. . . .	2 —
Au-dessus de 10.000.000 de fr.	3 —

ART. 9. — Les décisions sont prises par le Congrès, à la majorité des voix dont dispose chacune des Caisses représentées, sous réserve de ce qui est prévu aux articles 20 et 21 des statuts, pour leur modification et la dissolution du Comité.

CAISSE DE COMPENSATION DE LA RÉGION PARISIENNE

Association fondée sous le régime de la loi du 1^{er} juillet 1901.

RÈGLEMENT DE LA CAISSE

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE. — **Principes généraux.**

- a) *Énumération des Allocations* ART. 1
- b) *Remise à la Mère* ART. 2
- c) *Définition des Attributaires* ART. 3
- d) *Conditions de présence* ART. 4
- e) *Conditions de travail* ART. 5 et 6
- f) *Les Allocations et leur rapport avec les Sa-*
 laires ART. 7

DEUXIÈME PARTIE. — **Domaine d'application.**

- a) *Prime de naissance* ART. 8 à 10
- b) *Prime d'allaitement* ART. 11
- c) *Mensualités* ART. 12 à 19
- d) *Procédure d'attribution*. ART. 20 à 32

TROISIÈME PARTIE. — **Règlement des Comptes.**

- a) *Règlement des comptes entre les Chefs*
 d'Établissement de la Caisse ART. 33 à 36
- b) *Établissement des comptes de la Caisse* . ART. 37 à 43

RÈGLEMENT DE LA CAISSE DE COMPENSATION DE LA RÉGION PARISIENNE (1)

PREMIÈRE PARTIE

Définition des allocations. — Principes généraux.

ARTICLE PREMIER. — Les allocations (2) comprennent :

1^o Des primes fixes de naissance ;

2^o Des mensualités servies pour tous les enfants jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 14 ans.

En dehors de ces allocations proprement dites, il est aussi accordé des primes d'allaitement dont le versement est soumis à des règles différentes, dans les conditions définies au présent règlement.

ART. 2. — Les allocations et les primes d'allaitement sont directement consenties par les Chefs d'entreprise en faveur des enfants bénéficiaires (3). Elles sont remises ou adressées à la mère de famille dans les formes spécifiées à l'article 26 ci-après.

A défaut de la mère de famille, les allocations sont envoyées dans la même forme à la personne qui assume la charge et l'entretien des enfants.

1. Par Région parisienne, il faut entendre la Ville de Paris, sa petite et sa grande banlieue, ainsi que les localités des départements voisins, situées à 60 kilomètres au maximum des fortifications de Paris.

2. Le mot « Allocations » employé seul, ne désigne que les primes fixes de naissance et les mensualités définies par le présent article.

3. Le mot « Bénéficiaire » désigne l'enfant en faveur de qui les allocations et les primes d'allaitement sont versées, par opposition au mot « Attributaire » défini à la note 5 de l'article 3 ci-après.

ART. 3 (1). — Sont normalement attributaires (2) des allocations, les ouvriers et ouvrières (employés et employées) des établissements affiliés à la Caisse de compensation, qui sont *chefs de famille* à l'un des sept titres suivants :

- 1° Père de famille ;
- 2° Mère de famille veuve ;
- 3° Père de famille divorcé ;
- 4° Mère de famille divorcée ;
- 5° Ouvrier ou employé ayant reconnu un enfant naturel ;
- 6° Fille-mère lorsque l'enfant n'a pas été reconnu par le père ;

{ Ayant la charge des enfants.

7° Le mari (ouvrier ou employé) dans un ménage sans enfants, ainsi que les ouvriers et employés des deux sexes, célibataires, veufs ou divorcés sans enfants, qui, inscrits sur les contrôles d'un établissement, adhérent à la Caisse de compensation, ont effectivement pris la charge d'un ou plusieurs orphelins dans les conditions spécifiées à l'article 14 ci-après.

Exceptionnellement, pourront être également déclarés attributaires, aux titres 8, 9, 10 et 11 suivants :

8° **Toute ouvrière ou employée mariée (ou dont l'en-**

1. Le précédent règlement imposait une condition de présence d'un an dans la Région parisienne pour qu'un ouvrier ou ouvrière (employé ou employée) puisse participer aux allocations prévues par le Règlement. Cette condition de séjour a été supprimée par l'Assemblée Générale en date du 27 décembre 1921 et l'article 3 qui définissait cette obligation a été supprimé et remplacé par le présent article.

2. Le mot « Attributaire » désigne, soit le « chef de famille » dont la présence dans un établissement affilié à la Caisse de compensation détermine le versement des allocations, soit l'ouvrière ou l'employée dont l'état de nourrice détermine le versement des primes d'allaitement.

fant aurait été reconnu par le père) qui prouvera par un certificat que son mari (ou le père de son enfant) n'est pas ouvrier ou employé dans un établissement ou une Administration « versant des allocations familiales, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une Caisse de compensation ».

Ce certificat devra être établi par l'établissement employeur, et être de date récente au moment de l'embauchage.

Il sera renouvelé obligatoirement tous les six mois.

9° Toute ouvrière ou employée mariée qui prouvera que son mari (ou, s'il s'agit d'un enfant reconnu, le père de son enfant) est dans l'incapacité permanente de travailler, à condition toutefois que ce mari ou ce père ne se trouve pas déjà attributaire de la Caisse par application des articles 17 et 18 ci-après.

10° La mère de famille, ouvrière ou employée, notoirement abandonnée par son mari.

11° La fille-mère, ouvrière ou employée, notoirement abandonnée par le père de son enfant.

Sont attributaires de la prime d'allaitement, les mères de famille, ouvrières ou employées des établissements adhérents à la Caisse de compensation, qui nourrissent elles-mêmes leur enfant au sein tout en travaillant dans l'établissement, sous réserve des exceptions prévues à l'article 11 ci-après.

ART. 4. — La prime de naissance est accordée sans condition d'ancienneté de présence dans l'établissement employeur.

Toutefois, quand la prime de naissance sera réclamée par un attributaire entré depuis moins de trois mois dans l'établissement, le versement de la première partie de la prime sera suspendu jusqu'à ce que cet attributaire ait trois mois

de présence effective. La seconde partie de la prime pourra lui être versée en même temps, à cette même date, si l'enfant a atteint son trentième jour, sinon, postérieurement, dans les conditions fixées par le Règlement.

Cette suspension du versement de la prime ne sera pas appliquée à l'attributaire qui prouverait que son dernier employeur était affilié à une Caisse de compensation.

Le montant des mensualités est arrêté et payé à la date du dernier jour de chaque mois.

Les mensualités ne sont dues qu'aux attributaires figurant sur les contrôles des établissements adhérents à la Caisse de compensation depuis le premier jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable du mois. Les attributaires ne les reçoivent que pour les enfants bénéficiaires qui sont matériellement à leur charge.

La prime d'allaitement est versée à l'*ouvrière* ou à l'*employée*, sans condition d'ancienneté de présence dans l'établissement employeur, le montant en est payé à la date du dernier jour de chaque mois.

ART. 5. — Les allocations et la prime d'allaitement ne sont versées qu'à la condition que l'attributaire travaille régulièrement. Sinon, elles peuvent être réduites proportionnellement à l'importance des absences ou même supprimées pour les périodes de cessation complète de travail.

ART. 6. — Toutefois, si l'arrêt du travail est dû à une cause légitime ou indépendante de la volonté de l'attributaire, les allocations et la prime d'allaitement sont intégralement versées.

Tel est le cas, notamment, pour l'attributaire :

Appelé sous les drapeaux pour son temps de service légal ;

Autorisé à s'absenter ;

Ou retenu chez lui pour une raison de famille grave ;

Ou arrêté dans son travail par un cas de force majeure (rupture de machine, arrêt de courant, etc.) ;

Ou malade, ou victime d'un accident en dehors du travail ;

Ou victime d'un accident du travail.

Dans ce dernier cas, le service des allocations et, s'il y a lieu, celui de la prime d'allaitement, sont assurés pendant la durée de l'incapacité temporaire.

Lorsque l'accident du travail a déterminé une incapacité permanente partielle, les règles ordinaires reprennent leur application du jour où la blessure est consolidée et l'état devenu définitif.

Lorsque l'accident du travail a déterminé une incapacité permanente totale ou la mort, le service des allocations et, s'il y a lieu, celui de la prime d'allaitement, sont réglés, pour les bénéficiaires nés ou conçus à l'époque de l'incapacité ou de la mort, conformément aux dispositions de l'article 17 ci-après.

ART. 7. — Les allocations et les primes d'allaitement sont versées aux attributaires, quel que soit le montant des salaires ou traitements de ceux-ci, sous réserve, en ce qui concerne la déclaration du montant des salaires et appointements des observations de l'article 33 ci-après.

Toutefois, les Administrateurs délégués des Sociétés Anonymes ne sont pas admis au bénéfice des allocations.

DEUXIÈME PARTIE

Domaine d'application des allocations.

Charges de famille pour lesquelles sont accordées les allocations. — Sommes allouées dans chaque cas. — Catégories d'attributaires. — Établissement de la situation du personnel de chaque Entreprise, au point de vue des charges de famille. — Contrôle par la Caisse de compensation. — Justifications à fournir par les attributaires. — Versement des allocations.

ART. 8. — Le montant de la prime de naissance est fixé à 250 francs pour le premier enfant et 150 francs pour les puînés.

ART. 9. — Sous les conditions stipulées au présent règlement, la prime de naissance est versée par les soins de chaque établissement, adhérent à la Caisse de compensation, dans les cas suivants :

1° Naissance d'un enfant légitime ou naturel à la charge d'un chef de famille inscrit sur les contrôles de l'établissement (sous réserve de l'observation des prescriptions de l'article 23 ci-après) ;

2° Naissance d'un enfant légitime à la charge de la veuve d'un chef de famille inscrit sur les contrôles de l'établissement, pourvu que la naissance survienne trois cents jours au plus tard après ce décès.

La prime de naissance n'est pas accordée aux chefs de famille de nationalité étrangère.

ART. 10. — La prime de naissance est remise en deux fois :

1° Moitié un mois avant l'époque présumée de la naissance ;

2^e Moitié un mois après la naissance.

Si l'enfant est mort-né ou meurt dans les trente jours de sa naissance, il n'est procédé qu'au premier des versements ci-dessus prévus, et pourvu toutefois, que l'accouchement ait eu lieu après le cinquième mois de la grossesse.

ART. 11. — Le montant de la prime d'allaitement est fixé à 30 francs par mois.

Le service en est assuré, jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant a atteint 10 mois, à la mère *ouvrière ou employée* d'un établissement adhérent à la Caisse de compensation, qui justifie *qu'elle nourrit elle-même son enfant au sein tout en travaillant dans l'établissement.*

Sous ces mêmes conditions, cette prime est portée à 45 francs dans le cas d'allaitement de jumeaux.

Toutefois, la prime d'allaitement n'est pas accordée aux ouvrières ou employées mariées (ou aux filles-mères dont le père a reconnu l'enfant), qui ne sont pas attributaires des allocations proprement dites.

La prime d'allaitement n'est pas accordée aux ouvrières ou employées de nationalité étrangère.

ART. 12. — Le montant des mensualités est fixé à :

10 francs pour le premier enfant ;

20 francs pour le deuxième enfant ;

30 francs par enfant au delà du deuxième (1).

Le service en est assuré pour chaque enfant bénéficiaire depuis le premier jour du mois de sa naissance, jusqu'au

1. Nous croyons savoir que le taux de ces trois mensualités sera prochainement changé : l'allocation serait supprimée au 1^{er} enfant, ainsi que nous l'avons préconisé dans notre livre et le montant des mensualités allouées au 2^e et 3^e, porté à 50 francs.

dernier jour du mois qui précède celui au cours duquel il aura atteint l'âge de 14 ans.

ART. 13. — Sous les conditions stipulées au présent règlement, les allocations et les primes d'allaitement sont versées, par les soins de chaque établissement adhérent, pour les enfants légitimes des chefs de famille inscrits sur les contrôles de ces établissements. Il en est de même pour les enfants naturels se trouvant dans les conditions définies à l'article 23 ci-après.

ART. 14. — Au cas où un ouvrier ou ouvrière (employé ou employée), qui serait susceptible d'être attributaire à l'un des onze titres énumérés à l'article 3, établit qu'il a pris effectivement la charge matérielle d'enfants, par suite du décès de leur père et mère, ou de l'un deux, l'autre étant dans l'incapacité permanente de travailler, ou par suite de l'abandon complet des enfants, les mensualités lui sont versées pour ces enfants, *au taux exceptionnel fixé à l'article 15 ci-après*, sous condition qu'il existe :

Soit un lien de parenté ou d'alliance entre cet attributaire et le père ou la mère du bénéficiaire ;

Soit un lien juridique entre cet attributaire et le bénéficiaire.

ART. 15. — Exceptionnellement, les mensualités sont versées au taux uniforme de 30 francs par enfant et par mois, quel que soit le nombre des enfants, aux attributaires prévus à l'article précédent et aux attributaires désignés à l'article 3, sous les cinq titres suivants :

2° Mère de famille (*ouvrière ou employée*) veuve, pour les enfants issus de son mariage ;

4° Mère de famille (*ouvrière ou employée*) divorcée, pour les enfants dont le Tribunal lui a confié la garde ;

8° Par dérogation au titre 8 de l'article 3, et *seulement pendant le temps où son mari sera appelé sous les drapeaux pour son temps de service légal* ;

Toute *ouvrière* ou *employée* mariée, sous la seule condition que son ou ses enfants soient susceptibles, par leur âge, d'être bénéficiaires des mensualités ;

9° L'*ouvrière* ou *employée* mariée qui prouvera que son mari est dans l'incapacité permanente de travailler, sous condition toutefois que ce dernier ne se trouve pas déjà attributaire de la Caisse, par application des articles 17 et 18 ci-après :

10° La mère de famille, *ouvrière* ou *employée*, notoirement abandonnée par son mari.

ART. 16. — En cas de décès d'un enfant bénéficiaire, le montant de la mensualité continue d'être versé pendant le mois au cours duquel est survenu le décès et pendant le mois qui suit.

ART. 17. — Si le père de famille attributaire vient à décéder ou à être frappé, par blessure ou maladie, d'incapacité permanente totale de travailler, les allocations continuent d'être versées à la mère de famille, même non *ouvrière* ou *employée* d'un établissement adhérent à la Caisse de compensation, pour les enfants nés ou conçus à la date de la mort de leur père, ou de l'accident qui a causé l'incapacité permanente totale, quelle que soit la cause de ce décès ou de cette incapacité, et sous réserve des dispositions de l'article 18 ci-après.

Si la mère de famille, non *ouvrière* ou *employée* d'un établissement adhérent à la Caisse de compensation, attributaire du chef de son mari décédé dans les conditions indiquées

au précédent paragraphe, vient à son tour à disparaître, les allocations qu'elle recevait continuent d'être versées à la personne, même non ouvrière ou employée, qui a recueilli les enfants.

Si la mère de famille, veuve dans les conditions du paragraphe ci-dessus, vient à se remarier, sa situation sera soumise à la Commission de Gestion de la Caisse de Compensation, qui appréciera s'il y a lieu ou non de lui continuer le service des mensualités.

Si, en dehors du père de famille, un attributaire, en vertu de l'un des autres titres énumérés à l'article 3, ou en vertu de l'article 14, vient à décéder ou à être frappé, par blessure ou maladie, d'incapacité permanente totale de travailler, les mensualités qu'il recevait continuent d'être versées, au même taux (sous réserve des dispositions de l'article 18 ci-après), à la personne, même non ouvrière ou employée d'un établissement adhérent à la Caisse de compensation, qui a recueilli le ou les enfants. Toutefois, cette reversibilité n'est pas applicable à l'ouvrière ou employée exceptionnellement attributaire, en vertu du titre 8 de l'article 3.

Le bénéfice du présent article n'est pas accordé aux attributaires de nationalité étrangère.

ART. 18. — Si le décès ou l'incapacité permanente totale du chef de famille sont dus à un événement qui entraîne la responsabilité pécuniaire d'un tiers, les allocations continueront d'être versées jusqu'à ce que les enfants bénéficiaires, nés ou conçus à la date de l'accident, aient atteint l'âge de 14 ans, mais seront diminuées du montant de la rente à laquelle ce tiers aura été condamné en faveur des enfants.

ART. 19. — En dehors du personnel de nationalité fran-

caise, sont admis au bénéfice des mensualités les chefs de famille de nationalité étrangère, ressortissant à un Etat qui n'a pas été en guerre avec la France au cours de la période 1914-1918.

Toutefois, ces mensualités ne sont attribuées que pour les enfants résidant en France ou dans les colonies françaises.

ART. 20. — La situation de famille des attributaires de chaque établissement est établie conformément aux dispositions ci-après, et tenue à jour par chaque chef d'entreprise.

Elle est consignée sur les feuilles de déclaration prévues à l'article 27 ci-après, dont un duplicatum, portant mention des derniers versements effectués, doit être remis à l'attributaire lors de son départ.

ART. 21. — Le Bureau de la Commission de Gestion de la Caisse de Compensation doit, sur l'avis de l'un des adhérents, et peut, sur sa propre initiative, faire procéder à toutes enquêtes, pour vérifier la situation de famille des attributaires d'allocations, ou de primes d'allaitement, et le bon usage qui en est fait.

Il peut prendre toutes mesures pour assurer le bon emploi de ces sommes lorsqu'il est constaté que celles-ci sont employées à un usage autre que celui auquel elles sont destinées.

ART. 22. — Les chefs de famille attributaires doivent apporter la justification de leur situation de famille.

Celle-ci est connue au moment de l'embauchage :

Soit par le livret de famille complété par un certificat de vie (1), de date récente, des enfants qui y sont inscrits.

Soit, à défaut du livret de famille, par des bulletins de nais-

1. Sur papier timbré.

sance des enfants, à l'appui desquels est joint un certificat de vie (1), de date récente, des enfants désignés par les bulletins.

Pour la période postérieure à l'embauchage, les modifications aux situations de famille sont constatées soit par les inscriptions faites depuis l'embauchage sur le livret de famille, soit par des bulletins de décès ou de naissance.

Dans l'un ou l'autre cas, les constatations de naissance doivent toujours être accompagnées d'un certificat de vie (1), établi au plus tôt trente jours après la naissance de l'enfant.

ART. 23. — Dans le cas où un ouvrier ou employé invoque des charges de paternité naturelle, il doit apporter la preuve de la reconnaissance légale qu'il a faite du ou des enfants pour lesquels il demande le bénéfice des allocations.

Dans le cas où une ouvrière ou employée invoque des charges de maternité naturelle, elle doit présenter un extrait de l'acte de naissance de son ou de ses enfants, permettant de constater sa maternité et de vérifier que le père est inconnu.

ART. 24. — Au cas où des ouvriers ou ouvrières (employés ou employées), invoquent des charges de famille rentrant dans les prévisions de l'article 14, ils doivent rédiger, lors de leur entrée dans un établissement adhérent à la Caisse de Compensation, une demande écrite et motivée. Cette demande fait l'objet d'une enquête par les soins de l'établissement qui

1. Ces certificats de vie sont obligatoirement établis sur papier timbré, sous peine d'amende à la charge de ceux qui auraient reçu des certificats de vie sur papier libre (lettre de la Direction des Affaires départementales de la préfecture de la Seine en date du 23 août 1921, à la Direction de la Caisse de compensation de la Région parisienne).

2. L'envoi par mandat-carte est tout spécialement recommandé.

les embauche, afin de déterminer si les demandeurs se trouvent bien dans les conditions prévues audit article 14.

ART. 25. — Les circonstances prévues :

1° A l'article 11 en ce qui concerne l'allaitement des enfants ;

2° Aux articles 14, 15, 17 et 18, en ce qui concerne l'impossibilité où est le père de travailler ;

Doivent être établies par certificat médical.

ART. 26. — Les sommes dues au titre des allocations ou des primes d'allaitement sont payées par les soins du chef de l'établissement où travaille l'attributaire. Elles sont remises ou adressées par mandat-carte ou chèque postal, au nom de l'établissement et pour le compte de la Caisse de compensation (2), à la mère de famille ou, à défaut de la mère, à la personne qualifiée pour recevoir ces sommes, par application des articles 2 et 14.

ART. 27. — Chaque chef de famille entrant dans un établissement adhérent à la Caisse de Compensation signe, dès son arrivée dans cet établissement, une déclaration contenant toutes les indications nécessaires au versement des allocations.

Chaque ouvrière ou employée entrant dans un établissement affilié à la Caisse de compensation fait connaître, au même moment, s'il y a lieu, son état de nourrice en signant une déclaration de modèle spécial.

Ces feuilles de déclaration seront fournies par les services de la Caisse de compensation.

ART. 28. — Les feuilles de déclaration des attributaires seront constamment tenues à la disposition des représentants

de la Commission de Gestion de la Caisse de Compensation, qui pourront les consulter aux fins d'enquête.

ART. 29. — Au cas où une fraude quelconque serait constatée, soit par suite des fausses déclarations de l'attributaire, soit parce que celui-ci n'aurait pas immédiatement procédé aux déclarations auxquelles il est tenu pour la détermination des allocations ou primes d'allaitement qui lui sont consenties, tout versement serait suspendu pendant le temps nécessaire pour récupérer les sommes indûment payées et pendant six mois en plus.

En cas de récidive, tous versements quelconques seraient définitivement supprimés.

ART. 30. — Les allocations prévues aux articles 17 et 18 pourront être payées directement par les services de la Caisse de Compensation lorsque la demande en sera faite par l'établissement où était employé l'attributaire décédé, ou frappé d'incapacité permanente totale. Ce mode de paiement sera obligatoire si le chef de l'établissement se retire des affaires, tombe en faillite ou décède pendant la période au cours de laquelle les allocations restent dues.

ART. 31. — Les allocations et primes d'allaitement, *qui ne font pas partie du salaire*, ne doivent pas figurer sur les feuilles de paye. Elles donnent lieu à un compte spécial, qui est arrêté une fois par mois, à la date du dernier jour du mois.

Aucune saisie ou retenue ne peut être opérée sur elles, à raison de dettes de l'attributaire auquel elles sont consenties.

ART. 32. — Toutes difficultés ou contestations quelconques, relatives au fonctionnement du service des allocations et primes d'allaitement, sont soumises à la Commission de Gestion de la Caisse de Compensation.

Les décisions de la Commission sont obligatoires et sans recours.

TROISIÈME PARTIE

Règlement des comptes.

A. — *Règlement des comptes entre les chefs d'établissement et la Caisse.*

ART. 33. — Chaque adhérent fait parvenir à la Caisse de compensation, dans la première quinzaine de chaque trimestre, un état indiquant :

1° Le montant total des appointements et salaires payés dans son établissement au cours du trimestre précédent et décompté comme suit :

a) Tous les appointements et salaires inférieurs ou égaux à 15.000 francs par an, comptés à leur taux réel ;

b) Tous les appointements et salaires supérieurs à 15.000 fr., comptés chacun, quel que soit leur montant réel, au taux conventionnel et uniforme de 15.000 francs par an. Les appointements des administrateurs délégués des Sociétés anonymes ne sont l'objet d'aucune déclaration.

2° Le montant des sommes versées par lui pendant la même période, au titre des allocations et primes d'allaitement.

Par « montant des appointements et salaires », il faut entendre celui qui sert à déterminer les primes d'assurances contre les accidents du travail, déduction faite des sommes forfaitaires déclarées pour les apprentis, et addition faite des sommes qui sont réellement payées à ces derniers.

Les imprimés de l'état ci-dessus mentionné sont fournis par les services de la Caisse de Compensation.

ART. 34. — Les adhérents prennent l'engagement de donner toutes facilités aux représentants de la Caisse de compensation pour contrôler les renseignements fournis par les états visés à l'article 33.

ART. 35. — L'ensemble des renseignements fournis par les adhérents, en exécution de l'article 33, sert de base de détermination du pourcentage des appointements et salaires qui sera demandé comme cotisation variable, pour couvrir le service des allocations et primes d'allaitement pendant le trimestre écoulé. Ce calcul est complété par les opérations prévues aux articles 39, 40 et 41 ci-après.

ART. 36. — Lorsque le pourcentage est définitivement fixé, le compte de chaque adhérent pour le trimestre envisagé est arrêté, sur les renseignements fournis par lui, par compensation entre la créance et la dette que ces renseignements font ressortir vis-à-vis de la Caisse de Compensation.

B. — *Établissement des comptes de la Caisse.*

ART. 37. — Les comptes établis en vue des opérations de compensation indiquées à l'article 36, consistent :

1° Dans la détermination du taux des cotisations variables nécessaires pour couvrir les charges afférentes au service des allocations et primes d'allaitement.

Cette détermination est faite au début de chaque trimestre pour le trimestre précédent.

Le taux des cotisations variables est calculé en pourcentage des appointements et salaires payés.

2° Dans le règlement des dépenses exceptionnelles.

ART. 37 bis. — En ce qui concerne la base de détermination

du taux des cotisations variables nécessaires pour couvrir le service des allocations et primes d'allaitement, la Commission de Gestion pourra, si la nécessité s'en fait sentir, décider la création, au sein de la Caisse de compensation, de Sections professionnelles ou interprofessionnelles dont les membres, tout en participant à l'ensemble de la réglementation commune, particulièrement en ce qui concerne le taux des allocations et primes d'allaitement, pourront adopter un régime de répartition des charges approprié aux besoins de leur industrie, de leur commerce ou de leur profession.

Chacune de ces Sections aura sa compensation particulière, et un règlement spécial en déterminera, dans chaque cas, le domaine d'application et les règles de fonctionnement.

Chaque Section élira un président de Section nommé pour un an, rééligible, et qui pourra être éventuellement appelé à faire partie de la Commission de Gestion si l'importance de sa Section le justifie.

ART. 38. — L'opération de base de détermination du taux des cotisations variables consiste, pour chaque Section, dans le calcul du pourcentage des appointements et salaires correspondant au montant des sommes versées au titre des allocations et primes d'allaitement pendant le trimestre envisagé. Ce calcul est obtenu par collationnement, dans chaque Section, des états fournis par les adhérents, en exécution de l'article 33, et par comparaison du total des appointements et salaires et du total des allocations et primes d'allaitement que ce collationnement fait ressortir.

Les sommes versées directement par les services de la Caisse de Compensation, par application de l'article 30, sont ajoutées, dans chaque Section, aux sommes versées par les éta-

blissements adhérents au titre des allocations et primes d'allaitement.

ART. 39. — Les sommes ainsi obtenues, dans chaque Section, sont majorées du pourcentage des appointements et salaires correspondant aux frais communs d'administration pendant le trimestre envisagé.

ART. 40. — Elles peuvent, en outre, être majorées d'un pourcentage à fixer par l'Assemblée générale, en vue de constituer ou d'augmenter, avec les dons qui pourront être faits à la Caisse de Compensation, le fonds de réserve de celle-ci.

ART. 41. — Le taux des cotisations variables établi conformément aux articles 38, 39 et 40 pourra, à partir de la deuxième année de fonctionnement de la Caisse, être modifié par la Commission de Gestion, eu égard à l'importance du fonds de réserve, soit pour éviter de trop gros écarts dans le taux des cotisations variables d'un trimestre à l'autre, soit pour faire bénéficier les adhérents des dons qu'aura pu recevoir la Caisse de compensation.

ART. 42. — En cas de démission d'un adhérent, il restera débiteur, jusqu'à la fin du trimestre en cours, de sa cotisation fixe et des sommes correspondant au taux de sa cotisation variable pour cette période, et créancier, pour le même temps, des sommes versées par lui au titre des allocations et primes d'allaitement.

Toute démission doit toujours être donnée par écrit ; la Caisse de compensation doit en accuser réception.

ART. 43. — Les dépenses exceptionnelles comprennent les sommes nécessaires :

1° A la régularisation du taux des cotisations prévu à l'article 41 ;

2° Aux enquêtes et études que décidera la Commission de Gestion ;

3° Au complément des allocations et primes d'allaitement qui pourront rester dues dans le cas de faillite d'un adhérent pour la période antérieure à la déclaration de faillite.

STATUTS

ADOPTÉS PAR L'ASSEMBLÉE CONSTITUTIVE DU 1^{er} MARS 1920

SOMMAIRE

TITRE I. — **But et composition de l'Association.**

TITRE II. — **Administration et fonctionnement.**

TITRE III. — **Ressources annuelles et fonds de réserve.**

TITRE IV. — **Modification des statuts. — Dissolution.**

TITRE I

But et composition de l'Association.

ARTICLE PREMIER. — L'Association dite **Caisse de compensation de la Région parisienne** (allocation pour charges de famille), fondée en 1920, a pour but de créer un service d'allocations pour charges de famille en faveur des ouvriers et employés de la Région parisienne et d'assurer la répartition des charges afférentes à ce service, proportionnellement aux salaires et appointements payés dans la Région parisienne par les adhérents de l'Association.

La région parisienne s'entend de Paris, de sa banlieue et des localités des départements voisins jusqu'à 60 kilomètres au maximum des fortifications de Paris.

La durée de l'Association, qui est fixée à trente ans, pourra être prorogée par l'Assemblée générale de ses membres.

L'année sociale commence le 1^{er} janvier et se termine le

31 décembre de chaque année. Exceptionnellement, le premier exercice commencera le jour de la constitution de l'Association pour se terminer le 31 décembre 1920.

L'Association a son siège social à Paris.

Ce siège est fixé provisoirement 59, avenue Hoche ; il peut être transféré à tout autre endroit par décision de la Commission de gestion de l'Association.

ART. 2. — Les moyens d'action de l'Association sont : toutes démarches auprès des individualités ou groupements commerciaux et industriels, publications, mémoires, conférences, concours, consultations qu'elle avisera de faire, de publier ou d'organiser.

ART. 3. — L'Association se compose de membres adhérents, payant une cotisation annuelle fixe de 5 francs, et dont les usines, ateliers, magasins ou chantiers sont situés dans la Région parisienne.

Cette cotisation sera perçue trimestriellement et incorporée dans le règlement de comptes de la cotisation variable, prévue à l'article 16 ci-dessous.

Les sociétés commerciales, les collectivités ou groupements peuvent être membres de l'Association.

Pour être adhérent, il faut être agréé par la Commission de gestion de l'Association. En cas de non-admission, la Commission de gestion n'est pas tenue d'en faire connaître les motifs.

Le titre de membre honoraire peut être décerné par la Commission de gestion à toute personne, société commerciale, collectivité ou groupement désireux de concourir à l'assistance aux familles au moyen de subventions ou souscriptions, ou susceptibles de rendre ou ayant rendu des ser-

vices à l'Association. Ce titre confère, à ceux qui l'ont obtenu, le droit de faire partie de l'Assemblée générale sans être tenus de payer une cotisation annuelle.

ART. 4. — La qualité de membre de l'Association se perd :

1° Par la démission ;

2° Par la radiation prononcée par la Commission de gestion pour non-paiement de la cotisation, pour inobservation des Statuts ou Règlement de l'Association, ou pour motifs graves, le Membre intéressé ayant été préalablement appelé à fournir des explications, et sauf recours à l'Assemblée générale.

TITRE II

Administration et fonctionnement.

ART. 5. — L'Association est dirigée par l'Assemblée générale de ses membres, et administrée par « une Commission de gestion », conformément au règlement de la Caisse adopté par l'Assemblée constitutive.

Ce règlement, susceptible de modifications par l'Assemblée générale, définit les conditions dans lesquelles les adhérents s'engagent à verser à leur personnel des allocations pour charges de famille, ainsi que les conditions du versement de ces allocations et de la répartition entre les adhérents des charges correspondantes.

ART. 6. — La Commission de gestion comprend de 12 à 20 membres, élus pour trois ans par l'Assemblée générale, parmi les membres adhérents ou honoraires de l'Association.

Les sociétés commerciales, les collectivités ou groupements peuvent faire partie de la Commission de gestion. Ils sont à cette Commission représentés par un délégué de leur

choix, qui n'est pas nécessairement membre personnel de l'Association.

Le renouvellement de la Commission de gestion a lieu chaque année par tiers, en Assemblée générale. Les membres sortants sont rééligibles.

La Commission de gestion peut, en cas de vacance, se compléter elle-même, sauf ratification de son choix par la plus prochaine Assemblée générale. Les membres ainsi nommés ne demeurent en fonctions que pendant le temps restant à courir du mandat de leur prédécesseur.

Les fonctions de membre de la Commission de gestion sont gratuites, sauf décision contraire de l'Assemblée générale en ce qui concerne les membres honoraires.

ART. 7. — La Commission choisit parmi ses membres un Bureau de gestion, élu pour un an et comprenant : un Président, trois Vice-Présidents et un Trésorier.

En cas de démission ou de décès d'un membre du Bureau, il est pourvu à son remplacement à la plus prochaine réunion de la Commission de gestion.

Le Président, ou en son absence un des vice-présidents, préside les séances de la Commission de gestion.

ART. 8. — Le Bureau de gestion peut désigner, en dehors des membres de l'Association, un ou plusieurs secrétaires, rétribués ou non.

ART. 9. — La Commission se réunit, sur convocation de son président, chaque fois que cela est nécessaire, mais au moins une fois par trimestre, dans la quatrième semaine de ce trimestre. Il est tenu procès-verbal de ses séances.

Elle fixe, s'il y a lieu, les émoluments du ou des secrétaires.

Elle approuve les règlements de comptes qui lui sont pré-

sentés pour le trimestre précédent, et éventuellement, décide les modifications du taux des cotisations variables, relatives aux charges des allocations, conformément au règlement de la Caisse.

Elle décide des solutions que comportent les difficultés d'espèce que peut présenter l'application des principes posés au règlement, spécialement dans les cas où les enquêtes prévues audit règlement posent ces questions d'application.

Elle règle le placement des sommes constituant le fonds de réserve et fixe le montant des frais d'administration.

Elle décide des enquêtes ou études, rémunérées ou non, à confier à des spécialistes, en vue de la bonne marche de l'Association, et arrête, s'il y a lieu, les projets de modifications aux statuts et au règlement à proposer à l'Assemblée générale.

Elle a les pouvoirs les plus étendus pour la gestion des fonds et des intérêts matériels et moraux de l'Association en vue de la réalisation de son but.

ART. 10. — Les décisions de la Commission de gestion ne sont valables qu'autant que huit au moins de ses membres sont présents. Elles sont prises à la majorité des voix. En cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

ART. 11. — Le Bureau de gestion dirige les opérations de gestion et fait exécuter les décisions prises par la Commission de gestion.

ART. 12. — Le trésorier est chargé des mouvements et du placement des fonds disponibles, sur les indications de la Commission de gestion.

ART. 13. — Le Secrétariat est chargé, sous le contrôle du

Bureau de gestion, d'assurer le service courant de l'Association, notamment :

Il collationne les renseignements fournis trimestriellement par les adhérents et prépare sur ces données le calcul du taux des cotisations variables et le compte de chacun des adhérents.

Il assure le recouvrement et le paiement des sommes dues de ce chef.

Il procède aux enquêtes sur la situation de famille des attributaires d'allocations prévues au règlement de la Caisse et propose, s'il y a lieu, les changements d'attributaires prévus à ce règlement.

Il recueille tous renseignements relatifs aux difficultés et contestations qui peuvent s'élever dans le service des allocations pour charges de famille et les présente à l'examen de la Commission de gestion.

Il assure l'envoi aux adhérents des imprimés qui doivent leur être fournis.

ART. 14. — L'Association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par le président du Bureau de gestion, à ce délégué par ce dernier.

Le représentant de l'Association doit jouir du plein exercice de ses droits civils ; tous pouvoirs lui sont donnés pour remplir les formalités prescrites par la loi.

ART. 15. — L'Assemblée générale des membres de l'Association se réunit au moins une fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Commission de gestion ou sur la demande du quart au moins de ses membres.

Son ordre du jour est réglé par la Commission de gestion. Son Bureau est celui de ladite Commission.

Elle pourvoit à l'élection ou au renouvellement de la Commission de gestion. Elle entend les rapports sur la gestion de cette Commission, sur la situation morale et financière de l'Association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, détermine le pourcentage afférent à la constitution du fonds de réserve ainsi qu'il est prévu au règlement de la Caisse, délibère sur les questions mises à l'ordre du jour et arrête, s'il y a lieu, les modifications à apporter au règlement.

Le rapport annuel et les comptes présentés par la Commission de gestion sont adressés chaque année, par les soins de cette Commission, à tous les membres de l'Association.

TITRE III

Ressources annuelles et fonds de réserve.

ART. 16. — Les recettes de l'Association se composent :

1° Du produit des cotisations fixes ;

2° De l'excédent des cotisations variables nécessaires pour couvrir les charges afférentes au service des allocations conformément au règlement de la Caisse et pour constituer le fonds de réserve fixé par l'Assemblée générale ;

3° Des subventions ou souscriptions qu'elle pourra recueillir.

Dès que l'Association se jugera en mesure de poursuivre sa reconnaissance d'utilité publique, elle fera les démarches nécessaires à cet effet, afin de pouvoir bénéficier de dons et legs.

ART. 17. — Le fonds de réserve est placé par les soins de la Commission de gestion.

TITRE IV

Modification des statuts. — Dissolution.

ART. 18. — Les statuts ne peuvent être modifiés que sur la proposition de la Commission de gestion ou du dixième des membres dont se compose l'Assemblée générale, soumise au Bureau de gestion, au moins un mois avant la séance. L'Assemblée doit comprendre au moins le quart plus un des membres de l'Association.

L'Assemblée générale, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association et convoquée à cet effet, doit comprendre au moins la moitié plus un des membres de l'Association.

Si les proportions ci-dessus du quart ou de la moitié plus un ne sont pas respectivement atteintes, l'Assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés et l'Association ne peut être dissoute qu'à la majorité des deux tiers des membres présents.

ART. 19. — En cas de dissolution, l'Assemblée générale désigne un ou plusieurs Commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. L'actif net reçoit une affectation déterminée par l'Assemblée générale.

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DU PAPIER
ET DES INDUSTRIES QUI S'Y RATTACHENT
POUR LA REGION PARISIENNE

L'UNE DES DERNIÈRES CRÉÉES

RÈGLEMENT DE LA CAISSE

PREMIÈRE PARTIE

Définition des Allocations. — Principes généraux.

ARTICLE PREMIER. — Les allocations comprennent :

1° Des primes fixes de naissance servies pour tous les enfants ;

2° Des primes d'allaitement ;

3° Des allocations mensuelles servies pour tous les enfants jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 14 ans.

ART. 2. — Les primes et allocations sont directement consenties par les chefs d'entreprises en faveur des enfants bénéficiaires. Elles sont remises au chef de famille ou à la mère de famille ; elles peuvent être adressées par mandat-carte ou chèque postal.

L'aîné d'orphelins qui les a à sa charge peut bénéficier de ces primes dans les mêmes conditions.

Les filles-mères entrent dans la catégorie des bénéficiaires.

ART. 3. — Les primes de naissance et allocations men-

suelles ne sont versées qu'à la condition que l'ouvrier ou l'ouvrière (employé ou employée) attributaire, travaille ou réside depuis un an au moins dans la Région parisienne.

Par Région parisienne, il est entendu la ville de Paris et sa petite et grande banlieue, ainsi que les localités des départements voisins situés à 60 kilomètres au maximum des fortifications de Paris.

La prime d'allaitement est servie en tous temps et sans condition de présence, à la mère, ouvrière ou employée d'un établissement adhérent à la Caisse, qui nourrit elle-même son enfant, tout en travaillant dans cet établissement.

ART. 4. — Les allocations mensuelles sont arrêtées à la date du dernier jour du mois.

Le service commence pour chaque ouvrier ou employé lorsque ce dernier compte au moins un mois de présence à cette date; il cesse à la date de la dernière échéance précédant la rupture du contrat de travail, si la rupture a lieu au cours d'un mois, sauf dans le cas prévu par l'article 17 ci-après.

ART. 5. — Les primes et allocations mensuelles ne sont versées qu'à la condition que le père ou la mère de famille fournissent régulièrement les heures ou journées de travail prévues à leur contrat de travail. Sinon, elles sont réduites proportionnellement à l'importance des absences, ou même supprimées pour les périodes de cessation complète de travail.

ART. 6. — Toutefois, si l'arrêt du travail est dû à une cause légitime ou indépendante de la volonté de l'ouvrier, les allocations sont intégralement versées.

Tel est le cas, notamment pour l'ouvrier :

Appelé sous les drapeaux pour une période d'exercice ne dépassant pas un mois ;

Autorisé à s'absenter ;

Ou retenu chez lui pour une raison de famille grave ;

Ou arrêté dans son travail par un cas de force majeure (rupture de machine, arrêt de courant, etc.) ;

Ou malade ;

Ou victime d'un accident de travail.

Dans ce dernier cas, le service des allocations pour charges de famille, n'est assuré que pendant la durée de l'incapacité temporaire, les règles ordinaires reprenant leur application du jour où la blessure est consolidée et l'état devenu définitif.

ART. 7. — Les primes et allocations ne sont versées aux ouvriers et employés attributaires qu'autant que les enfants bénéficiaires sont réellement à leur charge.

Elles sont versées à tout le personnel dont le salaire ou traitement ne dépasse pas 12.000 francs.

DEUXIÈME PARTIE

Domaine d'application des allocations.

Charges de famille pour lesquelles sont accordées les primes et les allocations. — Sommes allouées dans chaque cas. — Catégories d'attributaires. — Etablissement de la situation du personnel de chaque entreprise au point de vue des charges de famille. — Contrôle par la Caisse. — Justification à fournir par les attributaires. — Versement des allocations.

ART. 8. — Le montant de la **prime de naissance** est fixé

à 250 francs pour le premier enfant, et 150 francs pour les puinés.

ART. 9. — Sous les conditions stipulées au présent règlement, la prime de naissance est versée par les soins de chaque établissement adhérent à la Caisse dans les cas suivants :

1° Naissance d'un enfant légitime ou naturel à la charge d'un ouvrier ou d'une ouvrière (employé ou employée de l'établissement (sous réserve de l'observation des prescriptions de l'article 21).

2° Naissance d'un enfant légitime à la charge de la veuve d'un ouvrier ou employé de l'établissement pourvu que la naissance survienne au plus tard 300 jours après ce décès.

ART. 10. — La prime de naissance est remise en deux fois :

1° Moitié avant l'époque présumée de la naissance ;

2° Moitié un mois après la naissance.

Si l'enfant est mort-né ou meurt dans les trente jours de sa naissance, il n'est procédé qu'au premier des versements ci-dessus prévus, et pourvu toutefois, que l'accouchement ait lieu après le cinquième mois de la grossesse.

Toutefois, quand une ouvrière ou une employée réclamera la première moitié de la prime de naissance, le paiement ne pourra être effectué avant l'époque où cette ouvrière ou employée aura justifié de six mois de travail effectif dans la catégorie d'industrie où elle est employée.

ART. 11. — Le montant de la **prime d'allaitement** est fixé à 30 francs par mois. Le service en est assuré pendant dix mois à la mère ouvrière ou employée d'un établissement adhérent à la Caisse qui justifie qu'elle nourrit elle-même son enfant tout en travaillant dans l'établissement.

ART. 12. — Le montant de l'allocation mensuelle est fixé à :

- 10 francs pour le premier enfant ;
- 20 francs pour le deuxième enfant ;
- 30 francs par enfant au delà du deuxième.

Le service en est assuré pour chaque enfant bénéficiaire jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 14 ans.

ART. 13. — Sous les conditions stipulées au présent règlement, ces sommes sont versées par les soins de chaque établissement adhérent pour les enfants légitimes ou les enfants naturels reconnus des ouvriers et ouvrières, employés et employées des établissements.

ART. 14. — Les allocations prévues à l'article 12 ci-dessus sont, en outre, versées à celui des : grand-père, grand-mère, frère, sœur, oncle ou tante, ouvrier ou ouvrière, employé et employée d'un établissement adhérent à la Caisse qui a effectivement à sa charge des enfants, par suite du décès des père et mère, ou de leur incapacité de travailler, ou de l'abandon des enfants.

ART. 15. — En cas de décès d'un enfant bénéficiaire de l'allocation, le montant de celle-ci continue d'être versé pendant le mois au cours duquel est survenu le décès et pendant le mois qui suit.

ART. 16. — En cas de décès du chef de famille par suite d'accident du travail, l'allocation mensuelle est payée jusqu'au jour où les rentes sont constituées par application de la législation en matière d'accident.

Si le décès ou l'incapacité est dû à un événement qui entraîne la responsabilité pécuniaire d'un tiers, les alloca-

tions sont diminuées du montant de la rente auquel ce tiers aura été condamné.

ART. 17. — En dehors du personnel français, sont admis au bénéfice des allocations mensuelles, pour charges de famille, les ouvriers ou employés (ouvrières ou employées) de nationalité étrangère ressortissant d'un Etat qui n'a pas été en guerre avec la France au cours de la période 1914-1918.

Toutefois, ces allocations ne sont attribuées que pour les enfants résidant en France, ou dans les colonies françaises.

Le bénéfice de l'article 16 n'est pas accordé aux étrangers.

ART. 18. — La situation de famille des ouvriers et employés de chaque établissement est établie conformément aux dispositions ci-après et tenue à jour par chaque chef d'entreprise.

Elle est consignée sur les feuilles de déclaration prévues à l'article 27 ci-après, dont un duplicatium doit être remis à l'attributaire lors de son départ, avec mentions des derniers versements effectués.

ART. 19. — Le Bureau de la Caisse doit, sur l'avis d'un de ses adhérents, et peut, sur sa propre initiative, faire procéder à toutes enquêtes pour vérifier la situation de famille des attributaires d'allocations et le bon usage qui en est fait.

Il peut prendre toutes mesures pour assurer le bon emploi de ces sommes lorsqu'il est constaté que celles-ci sont employées à un usage autre que celui auquel elles sont destinées.

ART. 20. — Les ouvriers et employés attributaires doivent apporter la justification de leur situation de famille.

Celle-ci est normalement connue par la production, au moment de l'embauchage, du livret de famille, et pour les

naissances ou décès postérieurs à l'embauchage, par la production d'extraits d'actes de l'état civil ou de certificats médicaux.

A défaut de livret de famille, les intéressés doivent produire des extraits des actes de naissance et des certificats de vie de leurs enfants.

ART. 21. — Dans le cas où un ouvrier ou employé invoque des charges de paternité naturelle, il doit apporter la preuve de la reconnaissance légale qu'il a faite de ou des enfants pour lesquels il demande le bénéfice des allocations pour charges de famille.

Dans le cas où une ouvrière ou employée invoque des charges de maternité naturelle, elle doit présenter un extrait de l'acte de naissance de son ou de ses enfants, permettant de constater sa maternité, et de vérifier que le père est inconnu.

ART. 22. — Dans le cas où des grands-parents, frères ou sœurs, oncles ou tantes, invoquent des charges de famille rentrant dans les prévisions de l'article 14 ci-dessus, ils doivent rédiger, lors de leur entrée à l'usine, une demande écrite et motivée. Cette demande fait l'objet d'une enquête par les soins de l'établissement qui les embauche, afin de déterminer si les demandeurs se trouvent bien dans les conditions prévues au texte sus-énoncé.

ART. 23. — Les circonstances prévues :

1° A l'article 11 ci-dessus, en ce qui concerne l'allaitement des enfants ;

2° Aux articles ci-dessus en ce qui concerne l'impossibilité où est le père de travailler doivent être établies par certificat médical.

ART. 24. — Les sommes dues au titre de primes et allo-

cations sont payées par les soins du chef de l'établissement où travaille l'ouvrier ou l'ouvrière, employé ou employée attributaire. Elle peuvent être remises ou adressées par mandat-carte ou chèque postal, au nom de l'établissement et pour le compte de la Caisse à la mère de famille ou, à défaut de la mère, à la personne qualifiée pour recevoir ces sommes par application des articles 2 et 14 ci-dessus.

ART. 25. — Quand le mari et la femme travaillent tous deux et reçoivent chacun un salaire, l'allocation mensuelle est versée à la mère par l'établissement où elle travaille.

Chaque ouvrière ou ouvrier, employée ou employé attributaire entrant dans un établissement adhérent à la Caisse signe une déclaration contenant toutes les indications nécessaires au service des allocations et par laquelle l'engagement est pris de faire connaître, lorsqu'elle surviendra, la circonstance que son conjoint est également embauché.

Les sanctions prévues aux articles suivants pour le cas du manquement à cet engagement sont indiquées sur les feuilles de déclaration.

Le modèle de ces feuilles sera fourni par les services de la Caisse.

Pour l'allocation mensuelle, il sera établi deux fiches : l'une rouge, l'autre verte. La fiche rouge est conservée à l'établissement, la fiche verte est adressée à la Caisse.

En cas de départ du bénéficiaire, la fiche rouge est retournée à la Caisse.

ART. 26. — Les feuilles de déclaration des ouvriers et ouvrières, employés et employées attributaires seront constamment tenues à la disposition des représentants de la Commission d'administration qui pourront les consulter aux fins

d'enquête, afin de vérifier notamment qu'il n'est pas versé d'allocations de deux côtés à la mère de famille.

Au cas où il serait constaté que, malgré l'engagement auquel elle a souscrit, la mère de famille perçoit de deux côtés, les allocations auxquelles elle peut prétendre, tout versement serait suspendu pendant le temps nécessaire pour récupérer les sommes indûment payées et six mois en plus.

En cas de récidive, tous versements quelconques seraient définitivement supprimés.

ART. 27. — Les sanctions prévues à l'article précédent pour le cas de cumul d'allocations seront également appliquées, lorsqu'il sera constaté que la mère de famille a indûment perçu des allocations par suite de fausse déclaration ou en ne faisant pas connaître les décès survenus parmi ses enfants.

ART. 28. — Exceptionnellement, les allocations prévues à l'article 16 ci-dessus pourront être payées directement par les services de la Caisse, lorsque la demande en sera faite par l'établissement où était employé l'attributaire décédé. Ce mode de paiement sera obligatoire si le chef de l'établissement se retire des affaires, tombe en faillite ou décède pendant la période au cours de laquelle les allocations restent dues.

ART. 29. — Ne faisant pas partie du salaire, les allocations ne doivent pas figurer sur les feuilles de paye. Elles donnent lieu à un compte spécial qui est arrêté une fois par mois, à la date du dernier jour du mois.

Aucune saisie ou retenue ne peut être opérée sur elles à raison de dettes de l'attributaire auquel elles sont consenties.

ART. 30. — Toutes difficultés et contestations relatives au fonctionnement du service des primes et allocations sont

soumises à la Commission d'administration de la Caisse. Les décisions de la Commission sont obligatoires et sans recours.

TROISIÈME PARTIE

Règlement des Comptes.

ART. 31. — Entre les chefs d'établissement et la Caisse le règlement des comptes se fait comme suit :

Chaque adhérent fait parvenir à la Caisse dans la première quinzaine de chaque trimestre, un état indiquant :

a) Le montant total des salaires et traitements payés dans son établissement au cours du trimestre précédent, décompté de la manière suivante :

1° Tous les salaires et traitements inférieurs ou égaux à 12.000 francs par an ;

2° Tous les salaires et traitements supérieurs à 12.000 francs, comptés chacun, quel que soit leur taux réel, au *taux fictif et uniforme de 12.000 francs* par an ;

3° Le montant des sommes versées par lui pendant la même période au titre de primes et allocations pour charges de famille.

Par montant des salaires, il faut entendre celui qui sert à déterminer les primes d'assurances contre les accidents de travail, déduction faite des sommes forfaitaires déclarées pour les apprentis et addition faite des sommes qui leur sont réellement payées.

Les imprimés des états ci-dessus mentionnés sont fournis par les services de la Caisse.

ART. 32. — Les adhérents prennent l'engagement de don-

ner toutes facilités aux représentants de la Caisse pour contrôler les renseignements fournis par leurs services.

ART. 33. — L'ensemble des renseignements fournis par les adhérents, en exécution de l'article 41 ci-dessus, sert de base à la détermination du pourcentage de salaire qui sera demandé pour couvrir le service des allocations pendant le trimestre écoulé. Ce calcul est complété par les opérations prévues aux articles 36, 38 et 39 ci-après.

ART. 34. — Lorsque le pourcentage est définitivement fixé, le compte de chaque adhérent pour le trimestre envisagé est arrêté sur les renseignements fournis par lui, par compensation entre la créance et la dette que ces renseignements font ressortir vis-à-vis de la Caisse.

Etablissement des comptes de la Caisse.

ART. 35. — Les comptes établis en vue des opérations de compensation indiquées à l'article 34 ci-dessus, consistent :

1° Dans la détermination du taux des cotisations nécessaires pour couvrir les charges afférentes au service des allocations.

Cette détermination est faite au début de chaque trimestre pour le trimestre précédent.

Le taux des cotisations est calculé au pourcentage des salaires payés.

2° Dans le règlement des dépenses exceptionnelles.

ART. 36. — L'opération de base de la détermination du taux des cotisations consiste dans le calcul du pourcentage des salaires correspondant au montant des sommes versées au titre d'allocations pour charges de famille pendant le trimestre envisagé.

Ce calcul est obtenu par collationnement des pièces fournies par les adhérents, en exécution de l'article 31 ci-dessus, et par comparaison des totaux des salaires et des allocations que ce collationnement fait ressortir.

Les sommes versées directement par les services de la Caisse par application de l'article 28 ci-dessus sont ajoutées aux sommes versées par les établissements adhérents au titre des primes et allocations.

ART. 37. — La somme ainsi obtenue est majorée du pourcentage des salaires correspondant aux frais d'administration pendant le trimestre envisagé.

ART. 38. — Elle peut, en outre, être majorée d'un pourcentage à fixer par l'Assemblée générale, en vue de constituer, avec les dons qui pourront lui être faits, un fonds de réserve pour la Caisse.

ART. 39. — Le taux des cotisations, établi conformément aux articles 36, 37 et 38 ci-dessus, pourra, à partir de la deuxième année du fonctionnement de la Caisse, être modifié par la Commission d'administration en égard de l'importance du fonds de réserve, soit pour éviter de trop gros écarts dans le taux des cotisations d'un trimestre à l'autre, soit pour faire bénéficier les adhérents des dons qu'aura pu recevoir la Caisse.

ART. 40. — En cas de démission d'un adhérent, il restera débiteur, jusqu'à la fin du trimestre en cours, des sommes correspondant au taux de sa cotisation pour cette période et créancier, pour le même temps, des sommes versées par lui au titre des allocations pour charges de famille.

ART. 41. — Les dépenses exceptionnelles comprennent les sommes nécessaires :

1° A la régularisation du taux de cotisations prévu à l'article 39 ci-dessus ;

2° Aux enquêtes et études que décidera la Commission de gestion ;

3° Au complément des allocations qui pourront rester dues dans le cas de faillite d'un adhérent, pour la période antérieure à la déclaration de faillite.

STATUTS

But et Composition de l'Association.

ARTICLE PREMIER. — Il est institué entre les industriels et les commerçants du papier et des professions qui s'y rattachent, de la Région parisienne, une caisse patronale d'allocations familiales, qui a pour but d'assurer entre les membres participants une répartition équitable des charges imposées par ces allocations, proportionnellement aux salaires et traitements payés à leurs ouvriers et employés.

La Région parisienne s'entend de Paris et de sa banlieue, jusqu'à 60 kilomètres des fortifications.

Cette caisse prend le nom de *Caisse d'allocations familiales du Papier et des Industries qui s'y rattachent pour la Région parisienne*.

Elle a son siège social au Cercle de la Librairie, 117, boulevard Saint-Germain, bureau de l'Association de Prévoyance des Industries du Papier.

Conditions d'admission.

ART. 2. — La Caisse de compensation des Industries du Papier de la Région parisienne, se compose de membres adhérents, payant une cotisation annuelle de 5 francs, et une cotisation annuelle de 0 fr. 10 par ouvrier ou employé travaillant dans les établissements situés dans la Région parisienne.

Cette cotisation sera perçue en une fois, et incorporée au règlement de comptes du premier trimestre.

L'admission des membres adhérents est subordonnée à l'approbation de la Commission d'administration de la Caisse.

Elle est faite pour une durée minimum d'un an, et se renouvelle tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'intéressé et par lettre recommandée, dans les deux derniers mois de l'année.

En cas de non-admission, la Commission d'administration n'est pas tenue d'en faire connaître les motifs.

Le titre de membre honoraire peut être décerné par la Commission d'administration à toute personne, société commerciale, collectivité, ou groupement désireux de concourir à l'assistance aux familles, au moyen de subventions susceptibles de rendre ou ayant rendu des services à l'Association. Ce titre confère à ceux qui l'ont obtenu, le droit de faire partie de l'Assemblée générale, sans être tenus de payer une cotisation annuelle.

La qualité de membre de l'Association se perd :

Par la démission ;

Par la radiation prononcée par la Commission d'administration, pour non-paiement de la cotisation, pour inobservation des statuts ou du règlement de l'Association ou pour motifs graves, le membre intéressé ayant été préalablement appelé à fournir des explications et sauf recours à l'Assemblée générale.

ART. 3. — L'Association est administrée par une Commission spéciale composée de 10 membres élus par l'Assemblée générale des adhérents.

Ces membres sont élus pour deux ans, renouvelables par moitié chaque année et rééligibles.

ART. 4. — La Commission nomme un Président, deux vice-Présidents, un secrétaire, un trésorier, qui composent le bureau. Elle choisit un ou plusieurs secrétaires qui peuvent être pris en dehors de ses membres.

ART. 5. — La Commission d'administration se réunit sur convocation de son président, chaque fois que cela est nécessaire, mais une fois au moins par trimestre, dans la quatrième semaine de ce trimestre. Il est tenu procès-verbal de ses séances.

Elle fixe, s'il y a lieu, les émoluments du ou des secrétaires.

Elle approuve les règlements de comptes qui lui sont présentés pour le trimestre précédent et, éventuellement, décide les modifications du taux des cotisations variables, relatives aux charges des allocations, conformément au règlement de la Caisse.

Elle décide des solutions que comportent les difficultés d'espèce que peut présenter l'application des principes posés au règlement, spécialement dans les cas où les enquêtes prévues audit règlement posent des questions d'application.

Elle règle le placement des sommes constituant le fonds de réserve et fixe le montant des frais d'administration.

Elle décide des enquêtes ou études, rémunérées ou non, à confier à des spécialistes, en vue de la bonne marche de l'Association, et arrête, s'il y a lieu, les projets de modifications aux statuts et au règlement à proposer à l'Assemblée générale.

Elle a les pouvoirs les plus étendus pour la gestion des

fonds et des intérêts matériels et moraux de l'Association, en vue de la réalisation de son but.

ART. 6. — Les décisions de la Commission d'administration ne sont valables qu'autant que six membres sont présents. Elles sont prises à la majorité des voix. En cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

ART. 7. — La Commission d'administration dirige les opérations de gestion et fait exécuter les décisions prises par le Bureau.

ART. 8. — Le trésorier est chargé des mouvements et du placement des fonds disponibles, sur les indications de la Commission de gestion.

ART. 9. — Le Secrétariat est chargé, sous le contrôle de la Commission d'administration, d'assurer le service courant de l'Association, notamment :

Il collationne les renseignements fournis trimestriellement par les adhérents et prépare sur ces données, le calcul du taux des cotisations variables et le compte de chacun des adhérents.

Il assure le recouvrement et le paiement des sommes dues de ce chef.

Il procède aux enquêtes sur la situation de famille des attributaires des allocations prévues au règlement de la Caisse et propose, s'il y a lieu, les changements d'attributaires prévus à ce règlement.

Il recueille tous renseignements relatifs aux difficultés et contestations qui peuvent s'élever dans le service des allocations pour charges de famille, et les présente à l'examen de la Commission de gestion.

Il assure l'envoi aux adhérents des imprimés qui doivent leur être fournis.

ART. 10. — L'Association est représentée dans tous les actes de la vie civile par le président de la Commission d'administration en exercice.

L'Assemblée générale des membres de l'Association se réunit au moins une fois par an, et chaque fois qu'elle est convoquée par la Commission d'administration ou sur la demande du quart au moins de ses membres.

Son ordre du jour est réglé par la Commission d'administration. Son bureau est celui de ladite Commission.

Elle pourvoit à l'élection ou au renouvellement de la Commission d'administration. Elle entend les rapports sur la gestion de cette Commission, sur la situation morale et financière de l'Association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, détermine le pourcentage afférent à la constitution du fond de réserve ainsi qu'il est prévu au règlement de la Caisse, délibère sur les questions mises à l'ordre du jour, et arrête, s'il y a lieu, les modifications à apporter au règlement.

Chaque membre adhérent a droit à une voix à l'Assemblée générale.

Le vote peut se faire par correspondance.

Le rapport annuel et les comptes présentés par la Commission d'administration sont adressés chaque année par les soins de cette Commission, à tous les membres de l'Association.

Ressources annuelles et Fonds de Réserve.

ART. 11. — Les recettes de l'Association se composent :

1° Du produit des cotisations fixes ;

2° De l'excédent des cotisations variables nécessaires pour couvrir les charges afférentes au service des allocations conformément au règlement de la Caisse, et pour constituer le fonds de réserve fixé par l'Assemblée générale ;

3° Des subventions ou souscriptions qu'elle pourra recueillir.

Dès que l'Association se jugera en mesure de poursuivre sa reconnaissance d'utilité publique, elle fera les démarches nécessaires à cet effet, afin de pouvoir bénéficier de dons et legs.

ART. 12. — Le fonds de réserve est placé par les soins de la Commission d'administration.

Modification des Statuts. — Dissolution.

ART. 13. — Les statuts ne peuvent être modifiés que sur la proposition de la Commission d'administration ou du dixième des membres dont se compose l'Assemblée générale, soumise au bureau au moins un mois avant la séance. L'Assemblée doit comprendre au moins le quart plus un, des membres de l'Association.

L'Assemblée générale, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association et convoquée à cet effet, doit comprendre au moins la moitié plus un des membres de l'Association.

Si les proportions ci-dessus du quart ou de la moitié plus

un, ne sont pas respectivement atteintes, l'Assemblée est convoquée à nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Dans tous les cas les statuts ne peuvent être modifiés et l'Association ne peut être dissoute qu'à la majorité des deux tiers des membres présents.

ART. 14. — En cas de dissolution, l'Assemblée générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. L'actif net reçoit une affectation déterminée par l'Assemblée générale.

PROPOSITION DE LOI
RELATIVE AU SURSALAIRE FAMILIAL
(*Projet de rédaction nouvelle*).
(VICTOR JEAN)

ARTICLE PREMIER. — Toute personne employant au moins pendant cent cinquante jours par an et cinq heures par jour ouvrable une ou plusieurs personnes à un travail salarié dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures, chantiers, les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement, les magasins publics, mines, minières, carrières et en outre dans toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, sera tenue de justifier qu'elle est adhérente à une Caisse professionnelle ou régionale assurant aux salariés le sursalaire familial par la répartition des charges proportionnellement aux salaires et appointements payés par les employeurs.

Les dispositions de la loi s'appliqueront également à toutes les exploitations commerciales salariant dans les conditions ci-dessus déterminées plus de dix ouvriers ou employés et aux exploitations agricoles salariant dans les mêmes conditions plus de vingt ouvriers ou domestiques.

ART. 2. — Seront considérées comme Caisses de répartition celles qui percevront les cotisations de leurs adhérents à raison d'un pourcentage déterminé du total des salaires et appointements payés par eux, le montant des salaires et appointements étant calculé de la même manière que pour la détermination des primes pour les accidents du travail. Seront toutefois également considérées comme Caisses de répartition celles qui, pour le versement des allocations aux ouvriers et domestiques agricoles, recevront les cotisations de leurs adhérents à raison d'un pourcentage déterminé à l'hectare de terre cultivée.

ART. 3. — Les allocations aux salariées pour charges de famille sont versées sans distinction de famille naturelle ou légitime.

- 1° Des allocations à la grossesse ;
- 2° Des primes fixes à la naissance ;
- 3° Des primes d'allaitement ;
- 4° Des allocations mensuelles servies pour tous les enfants jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 14 ans.

ART. 4. — Les Caisses de répartition du sursalaire familial devront assurer le versement à toute salariée de son salaire intégral pendant le mois qui précédera et pendant celui qui suivra l'accouchement.

ART. 5. — Le montant de la prime de naissance est fixé aux 2/3 au moins du salaire mensuel pour le premier enfant et à 1/3 au moins pour chaque enfant puîné. La somme ainsi déterminée est versée moitié à la mère à la naissance, moitié au bout d'un an.

ART. 6. — Le montant de la prime d'allaitement est fixé à un minimum de 10 % du salaire mensuel. Le service en

est aussi pendant des mois à la suite des parties qu'elle remporte elle-même ses enfants.

Art. 7. — Le montant de l'allocation mensuelle est fixé à six pourcents de 2 % du salaire mensuel pour le premier enfant et au maximum de 8 %, du salaire mensuel pour les deux autres du premier degré à l'âge de 14 ans.

Les sommes sont versées à la suite de famille par les soins de l'administration affectée à la Caisse de compensation, et sont à verser le chef de l'établissement ou ses représentants à la Caisse de répartition affectée. En cas d'absence de la suite de famille, elles sont versées à celui des parents autorisés ou autorisé qui jouit par lui-même de la suite qu'il a la charge effective des enfants.

Art. 8. — Les Caisses d'emplois et d'administration par les employeurs affectées. Elles jouent la personnalité civile pour la provision de recrutement des travailleurs dans les entreprises et pour la répartition pendant des heures de chômage totale par les employeurs ou les salariés. Leur fonctionnement est sous contrôle à toutes dates, indépendamment d'autres administrations que la suite de leur compétence à la Caisse de compensation, d'administration et d'administration des finances.

Art. 9. — Tout employeur qui ne demande des heures de travail d'été, ne jouit de son allocation à une Caisse de compensation sous peine d'une amende de 100 francs au moins et de 1.000 francs au plus, et sera sous contrôle la suite de leur compétence d'administration.

Tous les documents des employeurs, notamment les déclarations mensuelles, ont une valeur juridique de leur personnel, sous les conditions et distinctions prévues, sous les

le montant des salaires payés sera punie d'une amende égale au montant total des sommes dont ils auront frustré ou tenté de frustrer la Caisse de Compensation. Elle entraînera l'inéligibilité et la privation du droit électoral desdits employeurs au Comité directeur de la Caisse de compensation.

Toute fausse déclaration des bénéficiaires d'allocation reconnue intentionnellement inexacte, sur leur situation de famille, entraînera de plein droit le retrait des allocations, l'imputation des allocations indûment perçues sur les salaires à percevoir ultérieurement, ce sans préjudice des peines prévues par l'article 405 du Code pénal.

ART. 10. — L'Administration des caisses professionnelles ou régionales est assurée par un Comité de 7 à 15 membres élus par les employeurs qui devront s'adjoindre deux personnalités compétentes choisies en dehors des adhérents sur présentation des Associations Familiales lesquelles auront voix consultative.

Le Comité organisera sous la direction de son Président les services administratifs. Ceux-ci recevront les demandes d'inscription des salariés, et régleront la répartition des allocations entre les employeurs, notamment dans les cas où le père et la mère travaillent dans des établissements différents, veilleront aux modifications des allocations résultant de la naissance ou de la mort d'un enfant, du changement d'âge, etc.

En cas de conflit, les décisions du Comité obligeront les adhérents et seront sans appel.

ART. 11. — Les Caisses professionnelles pourront, sur décision conforme des comités intéressés, fusionner en Caisses régionales et instituer entre elles la compensation pour

le paiement des allocations consenties aux salariés en vertu de la présente loi.

ART. 12. — Dans le cas où il n'existerait point dans le département de Caisses professionnelles de répartition, ou bien dans le cas où les Caisses existantes ne grouperaient pas des établissements ou employeurs individuels salariant ensemble au moins 30.000 ouvriers et employés (ou dans le cas enfin où ils préféreraient ne s'affilier à aucune Caisse professionnelle), les employeurs seront tenus d'adhérer à une Caisse régionale organisée par les soins de l'Administration.

ART. 13. — Dans le cas où un établissement individuel emploierait plus de 30.000 employés et ouvriers, il pourra, s'il n'entend faire partie d'aucune organisation professionnelle ou régionale, organiser par ses propres soins le versement du sursalaire dans les conditions prévues par la loi de 1898 sur les accidents du travail, à un Syndicat de garantie afin que le versement du sursalaire soit en tous cas certain pour les salariés qu'il emploie.

ART. 14. — Un règlement d'administration publique déterminera les conditions d'application de la présente loi, et celle-ci ne sera applicable que trois mois après la publication officielle des décrets qui en régleront l'exécution.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
CHAPITRE PREMIER. — Dépopulation et intervention de l'Etat .	1
CHAPITRE II. — Salaires et coût de la vie	33
CHAPITRE III. — Historique des Caisses de Compensation . .	58
CHAPITRE IV. — Cadres dans lesquels se sont développées les Caisses de Compensation.	87
CHAPITRE V. — Organisation et fonctionnement des Caisses d'Al- locations familiales.	130
CHAPITRE VI. — Résultats obtenus par les Caisses et extension de leur activité, Leur avenir et la question de l'obligation .	164
CONCLUSION.	196
ANNEXES	201
1. Liste et adresse des Caisses adhérentes au Comité d'Etudes de la rue de Madrid	203
2. Liste des centres par ordre d'importance des alloca- tions distribuées annuellement.	211
3. Personnel bénéficiaire et allocations distribuées de jan- vier 1918 à septembre 1922, graphique	211
4. Taux des primes et allocations mensuelles versées par les Caisses d'Allocations familiales en cours de fonc- tionnement à la date du 1 ^{er} octobre 1921	212
5. Carte	216
6. Statuts du Comité des Allocations familiales et règle- ment général du Congrès des Caisses	217
7. Règlement et statuts de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne	225

8. Règlement et statuts de la Caisse d'Allocations familiales du Papier et des Industries qui s'y rattachent pour la Région Parisienne (cette Caisse est l'une des dernières créées) 253
9. Proposition de loi relative au sursalaire familial (Victor Jean) 273

ADDENDA

Après impression, divers renseignements nous parviennent que nous tenons à mentionner ici.

P. 80, § 1^{er}. — La Caisse de Compensation de la Région Parisienne compte à l'heure actuelle 800 maisons adhérentes.

P. 85 et 162, § 5. — Le nombre des Caisses de Compensation en exercice s'élève maintenant à 107, groupant près d'un million d'ouvriers et employés, représentant 300.000 enfants de 0 à 14 ans ; près de 90.000.000 de francs sont annuellement répartis à leur bénéfice.

P. 86, § 2. — Si nous ajoutons à ces chiffres ceux des grandes administrations et entreprises versant directement les allocations familiales, on atteint le chiffre de 300.000.000 de francs intéressant 2.500.000 salariés.

P. 130, § 2. — Les Caisses de Compensation ne cessent d'améliorer leur fonctionnement, signalons notamment :

La Caisse de Lyon qui se propose de remplacer, § 4, l'allocation au premier-né par une prime de naissance-allaitement.

P. 132, § 1^{er}. — A Rouen, la Caisse du Bâtiment s'est prononcée pour la suppression de l'Allocation au premier-né, après un an, en l'absence d'une autre naissance ; le service de l'allocation reprend lors d'une deuxième naissance.

P. 133, § 2. — A Angers, vient d'être créée une prime d'allaitement de 15 francs par mois pendant huit mois.

A Roanne, la prime de 100 francs, accordée pour le premier enfant seulement, est étendue à toutes les naissances.

P. 142, § 1^{er}. — La Caisse du Commerce de Détail de Grenoble attribue désormais des allocations aux femmes dont les maris travaillent sans en toucher.

P. 179, § 1^{er}. — La Caisse de la Ganterie de Grenoble a étendu aux ouvrières à domicile les allocations de grossesse, au taux de 300 francs au lieu de 100.

ACHEVÉ D'IMPRIMER
— LE 23 NOVEMBRE 1922 —
IMPRIMERIE DE LA VIE
UNIVERSITAIRE. DIREC-
TION A PARIS : 13, QUAI
DE CONTI, ENTRE L'HOTEL
DE LA MONNAIE ET LE
PALAIS DE L'INSTITUT

